

TYÖN KOHERENSSIN TUNNE TYÖHYVINVOINNIN MITTARINA

—

Tutkimus koherenssin tunteesta työssä ja työkykyä edistävässä toiminnassa

Pro gradu –tutkielma

Anna Ala-Poikela

Mikko Ravantti

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustiede / aikuiskasvatustiede

Lapin yliopisto

Kevät 2014

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työn koherenssin tunne työhyvinvoinnin mittarina – tutkimus koherenssin tunteesta työssä ja työkykyä edistävässä toiminnassa

Tekijä: Anna Ala-Poikela ja Mikko Ravantti

Koulutusohjelma / oppiaine: kasvatustiede / aikuiskasvatus

Työn laji: Pro gradu –työ X Laudaturtyö __ Lisensiaatintyö __

Sivumäärä: 117 + 4 liitettä

Vuosi: 2014

Tiivistelmä:

Tutkimuksessa tarkastellaan Rovaniemen kaupungin Työssä tapahtuu –toimintaan osallistuneiden henkilöiden työhyvinvointia ja oppimista koherenssin tunteen teorian viitekehyksestä. Tutkimuksen tavoitteet jakautuvat kahteen osaan. Tutkimuksessa pyritään selvittämään Antonovskyn koherenssin tunteen mittarin pohjalta kehittämämme työn koherenssin tunteen mittarin toimivuutta. Tällöin mielenkiinto kohdistuu siihen, kuinka koherenssin tunne näyttäytyy työn kontekstissa ja voidaanko työn koherenssin tunteella kuvata työhyvinvointia. Toiseksi tutkimuksessa pyritään selvittämään millainen merkitys koherenssin tunteella on oppimisessa.

Työn koherenssin tunteen mittarin toimivuuden testaamisen ja mittauksesta saatujen tulosten perusteella koherenssin tunne ilmenee erilaisena työn kontekstissa, jolloin voimme nimittää sitä työn koherenssin tunteeksi. Työn koherenssin tunteen voimakkuudella on merkittävä yhteys koettuun työhyvinvointiin ja se kuvaa työhyvinvointia psykososiaalisesta suunnasta. Mitä korkeampi työn koherenssin tunne on, sitä paremmaksi työhyvinvointi koetaan. Työn koherenssin tunnetta selittää merkittävästi koettu työhyvinvointi ja työyhteisössä koettu keskinäinen arvostus. Työn koherenssin tunteen eri osatekijöistä mielekkyys selittää eniten koettua työhyvinvointia. Tulosten mukaan työn koherenssin tunne ja sitä mittaava mittari toimii työhyvinvoinnin kuvaajana, mutta jatkotutkimuksia esimerkiksi mittarin reliabiliteetin varmistamiseksi tarvitaan.

Tutkimustulosten mukaan koherenssin tunteen voimakkuudella ja oppimisella on yhteys riippuen siitä, mihin ryhmätoimintaan on osallistuttu. Työnantajan tarjoamaan ryhmätoimintaan osallistuneilla koherenssin tunteella ja koetulla oppimisella ei ollut yhteyttä. Vastaavasti työterveyshuollon järjestämään ryhmätoimintaan osallistuneiden koherenssin tunteella ja koetulla oppimisella oli yhteys. Kun tarkasteltiin opitun viemistä käytäntöön, ei koherenssin tunteella ollut yhteyttä riippumatta siitä kenen järjestämään ryhmätoimintaan oli osallistuttu. Oppimisen tarkastelun yhteydessä havaittiin myös, että koherenssin tunteen voimakkuus ilmentää ryhmätoimintoihin osallistumisen aktiivisuutta. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia edistävää toimintaa järjestettäessä tulisi kiinnittää huomiota henkilöihin, joiden koherenssin tunne on matala, jotta heidät saataisiin mukaan toimintaan.

Tutkimus on kvantitatiivinen eli tilastollinen tutkimus. Aineisto on kerätty Webropol –kyselyllä, johon vastasi 359 henkilöä. Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin IBM SPSS Statistics 21 -ohjelmalla.

Avainsanat: työn koherenssin tunne, salutogeneesi, työhyvinvointi, reflektiivinen oppiminen

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi X (vain Lappia koskevat)

Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen	3
2.1 Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta	3
2.2 Työhyvinvointi käsitteenä	6
2.3 Työkyky käsitteenä.....	10
2.4 Koherenssin tunne työssä aikaisempien tutkimusten mukaan.....	16
3 Salutogeeninen ajattelu ja työn koherenssi.....	22
3.1 Salutogeeninen ajattelu	22
3.2 Yleiset vastustusvoimavarat ja stressitekijät.....	25
3.3 Koherenssin tunteen osatekijät ja mittaaminen.....	29
3.4 Koherenssin tunteen kehittyminen, pysyvyys ja oppiminen	32
4 Tutkimusongelma.....	42
5 Tutkimuksen toteutus ja aineiston kuvaus	44
5.1 Työn koherenssin mittarin rakentaminen.....	44
5.2 Tutkimuksen kohde ja tutkimusjoukon kuvaus.....	45
5.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	47
5.4 Tutkimusaineiston analyysitapa.....	52
6 Aineiston analyysin tulokset.....	56
6.1 Työn koherenssin tunteen mittarin testaaminen	56
6.2 Koherenssin tunteen mittareiden toimivuus ja vertailu	59
6.3 Työn koherenssin tunteen yhteys työhyvinvoinnin kokemukseen.....	69
6.4 Koherenssin tunteen yhteys oppimiseen.....	82
7 Tutkimustulokset.....	92
7.1 Koherenssin tunteen mittareiden vertailu.....	92
7.2 Työn koherenssin tunteen yhteys työhyvinvointiin	93
7.3 Koherenssin tunteen yhteys oppimiseen työkykyä edistävässä toiminnassa.....	102
8 Pohdinta	107
Lähteet	112
Liitteet	118

1 Johdanto

Kuka selviää työelämästä? Miksi joku kokisi työssä hyvinvointia? Työelämä on ollut viime vuosikymmenten aikana murroksessa ja siihen tulee myös tulevaisuudessa kohdistumaan valtavasti muutospaineita. Tehokkuus ja kustannusvaatimukset, työurien pidentäminen ja eläkeiän nostaminen ovat asioita mitkä vilahtelevat aika-ajoin työelämään liittyvissä keskusteluissa. Vaikka työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrät ovat hieman laskeneet, yhä enemmän ihmisiä jää osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja kyselyiden mukaan entistä suurempi osa ihmisistä jäisi töistä pois ennen eläkeikää, jos vain se olisi heille mahdollista. Työhyvinvointi toistuu keskusteluissa, mutta minkälaista työhyvinvoinnin tulisi olla, jotta se ei vain ehkäisisi edellä mainittuja asioita vaan edistäisi hyvinvoinnin kokemusta? Työhyvinvointi voidaan mieltää hyvän olon kokemuksena, joka joko syntyy työpaikalla tai jää syntymättä.

Tutkimuksemme rakentuu Aaron Antonovskyn (1979) kehittämän salutogeenisen ajattelun ja siihen liittyvän koherenssin tunteen teorian ympärille. Koherenssin tunne on kokonaisvaltainen tapa katsoa maailmaa ja nähdä se ymmärrettävänä, hallittavana ja mielekkäänä. Koherenssin tunne kuvaa henkilön psykososiaalista hyvinvointia ja yleistä asennetta elämää kohtaan. Korkean koherenssin tunteen omaava ihminen kykenee hyödyntämään käytössä olevia voimavaroja ja muuttamaan toimintaansa tarpeen vaatiessa. Kehitimme Antonovskyn koherenssin tunteen mittariin pohjautuvan työn koherenssin tunteen mittarin, jonka uskomme kuvaavan työn mielekkyyden, hallittavuuden ja ymmärrettävyyden kautta työhyvinvointia. Työn koherenssin tunteen mittarilla meillä on mahdollisuus määrittää työssä koettua psykososiaalista hyvinvointia sekä työssä koettua itsetuntoa, optimistisuutta ja tyytyväisyyttä, jotka ovat edellytyksiä hyvinvoinnille.

Vahva koherenssin tunne on yhteydessä terveyteen, mikä on luomassa työ- ja toimintakyvylle tukevan perustan. Työn koherenssin tunteen mittaaminen antaa mahdollisuuden tarkastella työntekijöiden työhyvinvointia, johon olennaisesti liittyy työkyky. Tutkimme myös

millainen merkitys koherenssin tunteella on työkyvyn edistämisessä. Tällöin keskitymme siihen, millainen merkitys koherenssin tunteella on TYKY –toimintaan osallistuneiden kokemukseen oppimisesta.

Kiinnostus työhyvinvointiin nousee tutkijoiden taustoista. Aikuiskasvatuksen tutkimuksella on vahva sidos työelämän tutkimiseen ja tieteenaloina niin kasvatus- kuin aikuiskasvatus-tiede mahdollistavat huomioimaan oppimisen merkityksen työelämässä. Työhyvinvoinnin teema johti salutogeenisen lähestymistavan valintaan, sillä se terveyttä ja voimavaroja korostavana ajattelutapana herätti tutkijoiden mielenkiinnon. Tutkijoiden taustan huomioiden oli luontaista yhdistää oppiminen ja koherenssin tunne työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen. Mielenkiinto kohdistuu siihen, millä tavoin koherenssin tunne ilmenee työn kontekstissa ja antaako se kuvan työhyvinvoinnista. Millä tavoin koherenssin tunnetta voitaisiin tukea ja voitaisiinko silloin edistää työhyvinvointia? Toisaalta mielenkiinto kohdistuu siihen, millainen merkitys koherenssin tunteella on oppimisessa, etenkin työkykyä ylläpitävässä ja edistävässä toiminnassa.

Tarkastelemme ensiksi työkyvyn edistämistä ja ylläpitämistä sekä sen käytännön toteutusta Rovaniemen kaupungin Työssä tapahtuu –toiminnassa. Seuraavaksi määrittelemme työhyvinvoinnin ja työkyvyn käsitteitä sekä syvennymme koherenssin tunteen tutkimuksiin. Tämän jälkeen perehdymme salutogeeniseen ajatteluun ja koherenssin tunteen teoriaan. Analyysin tulosluku rakentuu tutkimuksen alakysymysten mukaan. Tarkastelemme ensiksi kehittämämme työn koherenssin tunteen mittarin toimivuutta sekä vertailemme minkälaisia tuloksia se antaa suhteessa Antonovskyn kehittämään mittariin. Tämän jälkeen tutkimme kuvaako kehittämämme mittari työhyvinvointia. Kolmanneksi syvennymme koherenssin tunteen ja oppimisen väliseen suhteeseen. Analyysin tulosten jälkeen esittelemme tutkimuksemme tulokset ja lopuksi pohdimme sekä tutkimuksen tuloksia että tutkimuksen toteutusta.

2 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen

2.1 Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta

Työkykyä ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta käytetään yleisesti nimitystä TYKY –toiminta. TYKY -toiminnan käsite on otettu käyttöön 1990 –luvulla yhteiskunnan eri toimijoiden sovittua toiminnan käynnistämisestä työpaikoilla. Käsitteen määrittelyn pohjana on vuoden 1999 Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan lausunto, joka määrittelee käsitteen seuraavasti: ”Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteistyössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan käytännön keskeisiä kohteita ovat työn ja työympäristön parantaminen, työyhteisön ja työorganisaation kehittäminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. Lähtökohtana ovat työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaan sitoutuminen ja osallistuminen sekä vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteuttavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan” (Husman 2007, 267-268).

Yleisimmin käytetty TYKY –toimintamalli on Työterveyslaitoksen niin kutsuttu tetraedimalli eli nelitahokasmalli. Mallissa työkyvyn ylläpito- ja edistämistoiminta jakaantuu työhön ja työympäristöön (ergonomia, työhygienia ja työturvallisuus), työyhteisöön ja työorganisaatioon (johtaminen, toimintatavat ja vuorovaikutus), työntekijän voimavaroihin ja terveyteen sekä ammatilliseen osaamiseen. (Husman 2007, 267.) TYKY –toiminta siten voi kohdentua johonkin tiettyyn osa-alueeseen, mutta myös muovaamalla toimintaa sopivaksi voidaan toiminnalla pyrkiä vaikuttamaan eri osa-alueisiin.

TYKY –toiminnan tavoitteena on luoda toimintaa joka ylläpitää ja edistää työkykyä. Käytännön tasolla työpaikan eri toimijatahot ja sidosryhmät yhteistyössä pyrkivät tukemaan ja

edistämään kaikkien työssä olevien terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Toiminnan lähtökohtana pidetään sitä, että työnantaja, henkilöstö ja työterveyshuolto yhdessä suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat työkykyä edistäviä keinoja. (Kauppinen ym. 2010, 26.) Seuraavaksi tarkastelemme käytännön tasolla kuinka Rovaniemen kaupungin Työssä tapahtuu –toiminnassa pyritään edistämään henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia.

Rovaniemen kaupungin Työssä tapahtuu –toiminta työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi

Työssä tapahtuu –toiminta kytkeytyy Rovaniemen kaupungin henkilöstön terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Työssä tapahtuu –toiminnan päätavoitteina on luoda toimintatapoja, jotka edistävät työhyvinvointia, ehkäistä madaltuneesta työkyvystä aiheutuneita eläke- ja sairauspoissaolokustannuksia, lisätä henkilöstön ja työyhteisöjen omaa vastuuta työhyvinvoinnista, kehittää mittareita joiden avulla seurata työhyvinvoinnin kehittymistä sekä yhdistää ja kehittää toimintaa ja verkostoja eri toimijoiden välillä. Työssä tapahtuu –toiminta on organisoitu siten, että tarkastelun kohteeksi otetaan yksi palvelukeskus kerrallaan, jonka henkilöstölle tehdään terveystarkastus minkä jälkeen toteutetaan suunnitellut toimenpiteet. Vuosien 2010-2012 välillä palvelukeskuksista Työssä tapahtuu –toimintaan oli osallistunut, sosiaalipalvelukeskus, terveysterveystietokeskus, päivähoito palvelukeskus, infopalvelukeskus sekä hallinnon yksikkö. (Gynther 2012.)

Rovaniemen kaupungin Työssä tapahtuu –toiminnassa suoritettiin terveystarkastus, jonka avulla henkilöstön hyvinvointia kartoitettiin tuki- ja liikuntaelinten ongelmien, stressinhallinnan ja jaksamisen, liikunnan ja painonhallinnan sekä työyhteisöjen oman toiminnan osalta. Vastausten perusteella muodostettiin toimintaryhmiä terveystietoriskin mukaan siten, että punaiseen ryhmään kuuluivat ne joiden terveystietoriskit olivat korkeat, keltaiseen ne joilla oli kohonnut terveystietoriski ja vihreään toimenpideluokkaan ne joilla terveystietoriskit olivat matalat. Terveystarkastuksen perusteella suoritettu luokittelu on tehty tilastollisin tutkimusmenetelmin. Luokittelun periaatteena on terveystietoriskien kohoaminen. Esimerkiksi kipu, tuki- ja liikunta-

elinsairaudet ja mieliala ovat lyhyen aikavälin riskejä ja määrittävät koko punaisen luokittelun. Muut terveystarkastuksessa olevat tekijät ovat pitkän aikavälin riskejä. Luokittelu on testattu koeryhmällä siten, että ammattihenkilöt ovat tutkineet koko ryhmän. (Gynther 2012; Tohka 2013.) Työssä tapahtuu –hankkeessa toteutettu terveystarkastus pureutuu vahvasti niihin riskeihin, jotka ovat ensisijaisesti vaikuttamassa ihmisten terveyteen ja siten työkykyyn. Terveyden edistämällä mahdollistetaan työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä. Rautio ja Husman (2010) mukaan keskeisimpiä työikäisten kansanterveydellisiä haasteita ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyshäiriöt, sydän- ja verisuonitaudit sekä tyypin 2 diabetes. (Rautio & Husman 2010, 166.) Työssä olevien ihmisten terveystarkastukset nousevat samoista riskeistä kuin kansanterveydelliset haasteet. Tällöin TYKY –toiminnan on järkevä kiinnittää huomiota myös kyseisiin tekijöihin.

Henkilölle joka kuului vihreään ryhmään, kannustettiin jatkamaan terveytensä edistämistä ja osallistumaan työnantajan järjestämään ryhmätoimintaan, mutta varsinaisia toimenpiteitä ei kohdennettu. Punaiseen ryhmään kuuluvat ohjattiin työterveyshuollon piiriin, jossa he saivat käydä työajallaan, sekä tarjottiin mahdollisuus osallistua sopivaan ryhmätoimintaan. Keltaiseen ryhmään kuuluvat saivat suosituksen heille sopivasta ryhmätoiminnasta, joissa he kävivät vapaa-ajallaan. (Gynther 2012.) Ryhmätoimintojen tavoitteet ovat olleet vaihtelevia. Jossakin ryhmätoiminnassa on ollut tavoitteena ”kuntoremontti” ja toisessa puolestaan on alleviivattu sitä, että toiminta ei tähtää elämäntapamuutokseen.

Koska ryhmätoimintojen järjestämisen taustalla on työntekijöille tehtävä terveystarkastus, jonka mukaan heidät on jaettu toimenpideluokkiin, voidaan toiminta nähdä ensisijaisesti palvelevan työntekijän terveyden edistämistä. Pyrittäessä vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi terveydellisiin haasteisiin, keskiöön nousee yksilön arkielämässä tekemät ratkaisut ja siten terveyden edistämisessä huomion tulisi kiinnittyä myös elämäntapamuutoksiin. Rautio ja Husman (2010) mukaan tavoiteltaessa elämäntapamuutoksia, tärkeimmäksi tekijäksi nousee yksilö ja hänen sisäinen motivaationsa omien elämäntapojensa muuttamiseen. Ilman yksilön omaa halua ja sitoutumista ei voida saavuttaa pitkäaikaisia ja pysyviä tuloksia vaikka edellytykset terveyttä edistävälle valinnoille olisivatkin olemassa. Rautio ja Husman muistuttavat, että terveyden edistämisessä sekä sisällön että erilaisten työtapojen

tulee sopia nykyisyyteen ja ihmisten yksilöllisiin elämäntapoihin. (Rautio & Husman 2010, 171.)

Jotta voisimme muodostaa kokonaisvaltaisen kuvan työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisestä sekä siitä, miten koherenssin tunne kytkeytyy edellä mainittuihin tekijöihin, tarkastelemme seuraavaksi työhyvinvoinnin ja työkyvyn käsitteitä ja tutkimusta.

2.2 Työhyvinvointi käsitteenä

Raution ja Husman (2010, 167) mukaan, terveyttä edistettäessä voidaan puhua työhyvinvoinnista, joka käsitteenä kattaa kaikki ne tekijät, joilla on vaikutusta työntekijän sekä terveyteen että työ- ja toimintakykyyn. Työhyvinvointi ja työkyky käsitteiden monitulkintaisuutta kuvastaa Ilmarisen (2006) näkemys, jonka mukaan viime vuosina on ryhdytty puhumaan työhyvinvoinnista työkyvyn sijaan. Hän katsoo, että työhyvinvointi voidaan mieltää kuvaavan työkykyrakenteen laatua. Positiivisena työhyvinvointitermissä hän pitää sitä, että se kohdistaa erityisesti huomion työyhteisöön ja työelämän laatuun. (Ilmarinen 2006, 81.) Työhyvinvoinnin käsitettä voi lähestyä tarkastelemalla sitä milloin ihminen voi hyvin. Rauramon (2004) mukaan ihmisen perustarpeiden, joita ovat psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, yhteenkuuluvuuden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve, ollessa täytettyinä niin työssä kuin muussa elämässä, voidaan odottaa henkilön voivan hyvin. Yksinkertaisuudessaan tällainen määritelmä riittää kuvaamaan hyvinvointia, mutta pyrittäessä tutkimaan työhyvinvoinnin olemusta, käsitteen määrittelyä on tarkennettava.

Työhyvinvoinnin käsite on laaja-alainen. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa ja terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ojala ja Ahonen (2003) mieltävät työhyvinvoinnin

sekä henkilökohtaiseksi tunne ja viretilaksi, mutta myös koko työyhteisön yhteistä viretilaa kuvaavaksi. (Ojala & Ahonen 2003, 19.) Kauppinen täydentää työhyvinvoinnin käsitettä siten, että työn tekemisestä tulisi voida kokea iloa (Kauppinen ym. 2007, 26). Työterveyslaitoksen (2009) tutkimusprojektissa työhyvinvoinnin määritelmää tarkennetaan tarkoittamaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos 2009, 18-19.)

Manka ja Hakala (2011) määrittelevät työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka koostuu oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisaatorakenteesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä. Manka ja Hakala muistuttavat, että pelkästään yksilöterveyden edistämällä ei voida edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia vaan työhyvinvointi on ymmärrettävä koko työyhteisön toimivuuden kehittämiseksi. (Manka & Hakala 2011, 7) Työhyvinvoinnin määrittelyssä korostuvat muun muassa työn mielekkyys, ilo, työyhteisö ja viimeisimpänä näkemys siitä, että työn tulisi tukea elämänhallintaa. Työhyvinvoinnin määrittelyssä terveyttä ei unohdeta, mutta fyysisen terveyden lisäksi siihen kytkeytyy aikaisemmin mainittujen tekijöiden kautta psykososiaalisen terveyden ulottuvuuden merkitys.

Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007) esittämästä kuviosta (Kuva 1) konkretisoituu se, kuinka työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät. Työhyvinvoinnin tekijöiden keskiössä on yksilö, jonka asenteet yhdessä elämänhallinnan, motivaation sekä terveyden kanssa muodostavat kokemuksellisen lähtökohdan työhyvinvoinnille. Vastaavasti yksilöä ympäröivät työhyvinvoinnin tekijät ovat luonteeltaan sellaisia, joihin työorganisaatio voi vaikuttaa omalla toiminnallaan. Nähtäessä organisaation vaikutusmahdollisuudet ja yksilön asenteet vuorovaikutteisina, voidaan tavoitella kestäväällä kehityksellä olevaa työhyvinvointia.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007)

Työhyvinvoinnin keskeisinä osa-alueina voidaan pitää yksilöä, työtä ja työyhteisöä. Työhyvinvoinnin kannalta yksilön jaksamiseen vaikuttavat hänen persoonallisuutensa sekä työ- ja elämänhallinta, osaamiseen liittyvät tekijät sekä fyysinen kunto. Karasekin (1979) mukaan työnhallinta muodostuu siitä, että ihminen pääsee käyttämään työssä tietoja ja taitoja sekä oppimaan uutta. Mitä enemmän työntekijällä on kompetenssia sitä enemmän yksilöllä on mahdollisuuksia valita millä tavoin hän tehtävää ja ongelmaa lähestyy ja kuinka hän sen ratkaisee. Vahteran (1993) mukaan terveyden kannalta edullisinta on työ, jossa työhön kohdistuvat vaatimukset eivät ylitä työn hallintaa. Työnhallintaa voidaan arvioida analysoimalla oman työroolin selkeyttä ja monipuolisuutta, osallistumis-, vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuuksia. Myös työpaikan sosiaalisella tuella on merkitystä työnhallinnan tunteeseen. (Kantola, Kiviniemi & Sepponen 2012, 8.)

Aholan ym. (2006) mukaan keskeisin työhyvinvointia tuottava tekijä on työn mielekkyys. Jotta mielekkyyttä voi kokea työtehtävien hallinnan, vaikutusmahdollisuuksien ja työn sopivanlainen haasteellisuus täytyy toteutua. Työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen muodostuessa ristiriitaisiksi syntyy stressiä. Mikäli työn määrällinen tai laadullinen kuormitus muodostuu pitkäaikaiseksi, on uhkana että stressillä on negatiivisia vaikutuksia työntekijän terveydelle. Työympäristön fyysisen turvallisuuden lisäksi täytyy huomioida myös sosiaalisen turvallisuuden elementit. Sosiaalinen työympäristö käsittää työyhteisön, esimiehen ja koko organisaation. Työhyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi muodostuu se, kuinka työyhteisön jäsenet voivat vaikuttaa työolojensa kehittämiseen ja oman työnsä määrään ja sisältöön. (Kantola, Kiviniemi & Sepponen 2012, 8-9.)

Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007) mukaan perinteiset työhyvinvoinnin mallit jättävät tarkastelun ulkopuolelle työntekijän ja työyhteisön aktiivisuuden. Työhyvinvoinnin modernimpana viitekehyksenä Manka ym. (2007) pitävät laaja-alaista työhyvinvoinnin käsitettä, mikä stressimallien ohella kiinnittää huomion työmotivaatioon, työn imuun, toiminnan teoriaan ja transformatiiviseen oppimiseen. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 6.)

Manka ym. (2007) katsovat että työhyvinvointi mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta. Tällöin siitä voi muodostua kumppanuussuhde, jossa työpaikka mahdollistaa mielekkään työnteon. Työn ollessa mielekästä, työ aiheuttaa työntekijälle ja samalla se on tuloksellista työnantajalle. Manka ja Hakala (2011) muistuttavat, että työpaikan psykososiaaliset piirteet ovat vahvasti sidoksissa työkykyisyyteen, jolloin sairaspäivien vähentäminen on hyvä tavoite, mutta mittaamista heidän mukaansa voi laajentaa koskemaan myös työolojen laatua. (Manka & Hakala 2011, 7; Manka ym. 2007, 7.)

Psykososiaalisia piirteitä huomioitaessa täytyy muistaa, että hyvinvointi ei rajoitu vain tiettylle elämän osa-alueelle. Työhyvinvointia tarkasteltaessa Rauramo (2004) muistuttaa, että ihminen on kokonaisvaltainen psykofyysinen kokonaisuus, jolloin työ vaikuttaa ihmisen vapaa-aikaan ja toisin päin. Työntekijän yksityiselämän pulmat vaikuttavat työntekijän työhön, luovuuteen ja itsensä toteuttamiseen. Vastaavasti työssä koettu ylikuormitus vaikuttaa

työntekijän yksityiselämään ja sosiaalisiin suhteisiin. (Rauramo 2004, 33, 39.) Vaikka työhyvinvointia onkin mielekästä lähestyä salutogeenisesti ajatellen, työhyvinvoinnin tarkastelussa ei voida myöskään unohtaa työpahoinvointia. Työpahoinvoinnin ääripäänä voidaan pitää uupumusta. Stressi on luonnollinen osa elämää, mutta työuupumus ja loppuunpalaminen johtuvat yleensä pitkäaikaisesta stressistä. Työuupumuksessa on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Rauramo 2004, 67-68.) Hakanen ei kiistä sitä, etteikö työ voisi uuvuttaa ihmistä, mutta nostaa esiin mahdollisuuden, että työuupumus johtuukin ennen kaikkea muun elämän murheista, ei työstä. Mikäli työuupumus nähdään yksilö- ja kotilähtöisesti, työolojen kehittämisen ei tällöin ole ensisijainen keino työuupumuksen ennaltaehkäisemiseksi. (Hakanen 2007, 132.) Sitä mistä työuupumus johtuu, voi joissakin tapauksissa olla vaikea määrittää. Vaikka ihmisen vapaa-aika vaikuttaa työhön ja päinvastoin, merkittävä tekijä on myös se kuinka yksilöt erilaisiin vastoinkäymisiin suhtautuvat. Samassa toimintaympäristössä tilanteet voidaan kokea eritavoin. Tällöin myös se vaikuttaako vapaa-ajan ongelmat työhön vai päinvastoin muodostuu yksilölliseksi, toisilla se voi vaikuttaa ja toisilla ei.

Tutkimuksessamme tarkastelun keskiössä on yksilö ja hänen kokemuksensa työhyvinvoinnista ja sitä määrittävistä tekijöistä. Koherenssin tunne työssä kuvaa työn mielekkyyttä, hallittavuutta ja ymmärrettävyyttä. Samalla se välittää kuvaa asenteista, joilla on suuri merkitys siihen kuinka työntekijät kokevat ja ottavat asiat vastaan. Työhyvinvoinnin tekijöiden kautta tarkasteltaessa työhyvinvointi nähdään vuorovaikutteisena, tällöin yksilön asenteella on iso merkitys koettuun työhyvinvointiin.

2.3 Työkyky käsitteenä

Käsitteenä työkyky on moniulotteinen ja siten sille on myös hankala löytää yhtenäistä määritelmää, jonka eri tahot ja toimijat yksimielisesti hyväksyisivät. Työkyky sijoittuu eri tieteenalojen alueille ja siten yksiselitteisen määritelmän antaminen yhden tieteenalan suunnasta on mahdoton. Työkyvyn tutkimus on ajansaatossa aiheuttanut myös sen, että käsitte-

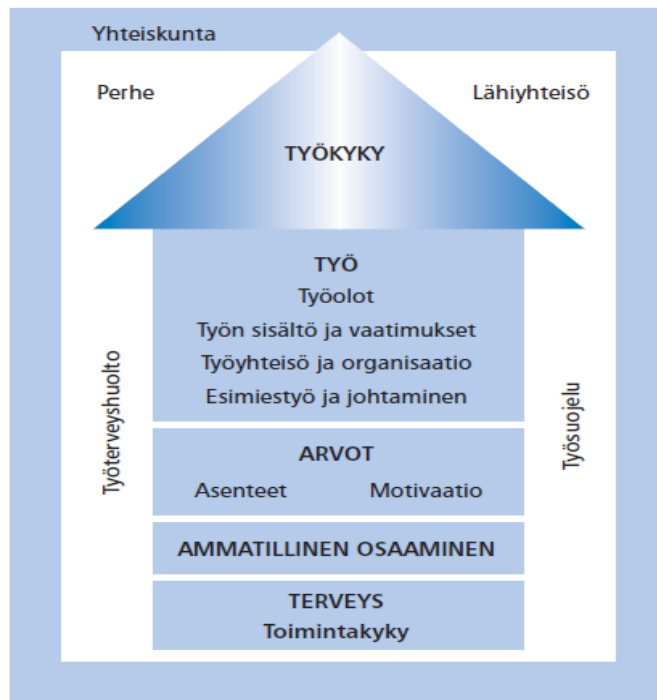
nä siitä on muodostunut sitä moniulotteisempi ja monipuolisempi mitä enemmän sitä on tutkittu. Tällöin myös työkyvyn arviointi, hallinta ja kehittäminen työelämän näkökulmasta on tullut yhä haastavammaksi. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 19.) Tutkimuksemme kannalta on tärkeää muodostaa kuva työhyvinvoinnin käsitteen lisäksi myös työkyvyn käsitteestä, jotta voimme kiinnittää koherenssin tunteen työn kontekstiin. Tärkeää on tuoda esiin se, mistä kehyksestä työkykyä eri asiayhteyksissä tarkastellaan.

Jotta työkyky –käsitteestä voi saada selkeän kuvan, on tarkasteltava lyhyesti sitä miten moninaisin tavoin työkykyä on lähestytty. Ilmarisen ym. (2006) mukaan työkyvyn tarkastelussa voidaan erottaa erilaisia malleja, jotka ovat olleet käytössä sen mukaan mikä taho työkykyä on tarkastellut. Näitä malleja ovat lääketieteellisesti painottuva terveyden ja toimintakyvyn malli, tasapainoa ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välillä korostava kuorma-kuormittumismalli sekä viime vuosikymmenellä esille nousseet erilaiset moniulotteiset ja integroidut mallit, joissa perinteisten tekijöiden lisäksi huomioidaan muun muassa työyhteisö, johtaminen, yhteisöllinen työn hallinta sekä työelämän ulkopuolinen mikro- ja makroympäristö. Yksilötason tarkastelussa työkykyyn liittyy ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky ja persoonallisuus, hallinnantunne, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työn merkitys ja arvomaailma sekä työllistymiskyky. Vastaavasti työelämän tason tarkastelussa työkykyyn liitetään muun muassa työn organisointi ja työnjako, organisaatiomuutokset, työyhteisö, työkuormituksen selvittäminen, töiden sujuvuus, kiire, työn hallinta ja kehitysmahdollisuudet työssä. Yhteiskunnallisen (makro/mikrotaso) tason tarkastelussa huomio kiinnittyy siihen kuinka työkyvyn edellytyksiä luodaan työ-, koulutus-, eläke- ja sosiaalipoliittisilla ratkaisuilla. (Ilmarinen ym. 2006, 19.) Vaikka edellä mainitut tasot ilmentävät työkyvyn kokonaisvaltaisuutta ja ovat mahdollistamassa sille tukevaa perustaa, Ilmarinen ym. muistuttavat, että työkyvyn käsitteen tulee olla läheisesti sidoksissa yksilön lähitoimintaympäristöön (Ilmarinen ym. 2006, 19).

Husman ja Husman (2007) näkevät työkyky –käsitteen määrittelyssä tapahtuneen muutoksen, jolloin työkyvyn käsitteen määrittelyssä entistä enemmän on alettu huomioimaan myös sitä, että työkyky ei ole vain yksilön vaan myös hänen työnsä sekä ympäristönsä yhteinen ominaisuus. Työkyvyn määritelmää on laajennettu kohti kokonaisvaltaista ajatus-

mallia, jolloin yksilön voimavaroihin ja työorganisaation ominaisuuksiin kiinnittyy myös yhteiskunnallinen ja eri toimijoiden roolit. Husman ja Husman varoittavatkin, että liiallinen kokonaisvaltaisuus ja moniulotteisuus sisältää riskejä, jolloin käsitteen laajetessa liikaa se voi tarkoittaa kaikkea ja loppujen lopuksi ei enää mitään. (Husman & Husman 2007, 182-183.) Toisaalta käsitteen moniulotteisuus voi mahdollistaa työkykytutkimuksen erilaisista kehyksistä ja siten keskittyä tiettyyn osa-alueeseen unohtamatta muita ulottuvuuksia. Tämä vaatii sen, että kokonaisvaltaisuus on jäsentynyt myös tutkimuksessa, jotta se voi huomioida ja arvioida muiden tekijöiden suhdetta omaan kehykseen.

Ilmarinen (2006) selkeyttää kokonaisvaltaisuutta kuvaamalla työkykyä talona (Kuva 2.), joka koostuu kerroksista. Talon ensimmäisen kerroksen muodostavat terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Ilmarisen mallinnoksessa on tärkeää hahmottaa sen idea, että koko rakennelman paino kohdistuu pohjakerrokseen. Mallissa ajatuksena on, että terveyteen ja toimintakykyyn kohdistuvat muutokset heijastuvat työkykyyn. Tällöin terveyden ja toimintakyvyn heikkeneminen muodostuu uhkaksi työkyvylle. Vastaavasti terveyden ja toimintakyvyn edistäminen ja vahvistuminen mahdollistavat työkyvyn kehittämisen. (Ilmarinen 2006, 79.)



Kuva 2. Työkyky talo –mallina ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2006)

Talon toinen kerros muodostuu ammatillisesta osaamisesta. Ammatillinen osaaminen määrittää sitä, kuinka työelämän haasteisiin kyetään vastaamaan. Tämä vaatii ammatillista tietoa ja taitoa, jota on kehitettävä koko ajan. Työelämässä tapahtuvat nopeat muutokset vaativat osaamisen jatkuvaa päivittämistä, josta muodostuu edellytys myös työkyvylle. Kolmas kerros puolestaan käsittää arvot, asenteet ja motivaation. Tällöin muodostuu tärkeäksi työn ja yksilön voimavarojen tasapaino sekä työn ja muun elämän väliset suhteet. Ilmarinen mieltää arvot, asenteet ja motivaation varsin avoimiksi erilaisille vaikutteille. Prosessoinnin tuloksena muodostuvat käsitykset vaikuttavat ja muuttavat arvoja ja asenteita. Samalla niihin on vaikuttamassa yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset. Neljännen kerroksen muodostavat työ ja siihen liittyvät tekijät. Kerros tulee nähdä suurimpana ja painavimpana, joka kuvainnollisesti painaa alempia kerroksia. Työkerros on moniulotteinen ja vaikeasti hahmotettava ja mitattava kokonaisuus, koska siihen vaikuttaa työn vaatimukset, organisointi, työyhteisön toimivuus ja johtaminen. Kerrokseen vaikuttaa voimakkaasti esimiestyö ja johtaminen, jolloin esimiehillä on mahdollisuus vaikuttaa organisointiin ja muutoksiin. (Ilmarinen 2006, 79-80.)

Ilmarinen (2006) painottaa sitä, että työkyvyssä on ensisijaisesti kysymys työn vaatimusten ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Työntekijän työkyky voi vaihdella suuresikin työuran aikana ja yksilö ikään kuin hakee koko työelämänsä ajan ihanteellista tasapainoa. Ihmisen voimavarat koostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta ja osaamisesta sekä arvoista ja asenteista. Yksilön voimavarat ovat luonteeltaan muuttuvia, jolloin niihin on vaikuttamassa muun muassa kouluttautuminen, työn vaatimusten muutokset, ikä ja yksilön elämäntilanteissa tapahtuvat tekijät. Tasapainon saavuttaminen on jatkuvaa yhteensovittamista työn ja yksilön voimavarojen välillä. (Ilmarinen 2006, 80.) Ilmarinen ei unohtaa työyhteisön merkitystä, mutta sen merkitystä ei tule unohtaa ihmisen voimavaroissa. Työyhteisöllä on vahva merkitys työn kerroksessa, mutta samalla se on tekijä, joka on vaikuttamassa voimavarojen kautta työkykyyn. Ilmarinen hahmottaakin, että työkyvyn tarkastelussa on huomattu myös, että työyhteisön kyky tukea yksilöidensä jaksamista voi olla varsin merkittävä (Ilmarinen 2006, 80). Nummelinin (2008) mukaan yksilön saadessa tukea työssään, hän voi pitää työkykyään hyvänä, vaikka hänellä olisikin terveysongelmia ja työtehtävät olisivat kuormittavia. Kokemusasettelma voi olla myös päinvastainen. Tästä näkökulmasta katsottuna työkyky on yksilön omaan arvioon perustuva tulkinta käytettävissä olevien voimavarojen ja työn asettamisen välisestä suhteesta. (Nummelin 2008, 29.)

Nummelin (2008) nostaa työkykytarkasteluun hallinnan tunteen. Jos työntekijät voivat vaikuttaa työhön, hallinnan kokemus vahvistuu. Työntekijöiden voidessa vaikuttaa työhön, se rakentaa hallinnan kokemusta. Tämän katsotaan edistävän hyvää työsuoritusta ja ennaltaehkäisevän haitallisen työstressin syntymistä. Yksilöllisen hallinnan kokemukseen vaikuttavat työmotivaatio, osaaminen, voimavarat ja yleiset psykososiaaliset taidot, kuten sopeutumiskyky, joustavuus ja vuorovaikutustaidot. Työn tasolla hallinnan kokemusta rakentavat työn sisältöön ja organisointiin liittyvät tekijät, vaikutus- ja oppimismahdollisuudet, sosiaalinen tuki sekä hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri. Työn tavoitteiden ollessa selkeät ja tehtävät haasteellisia, yksilö voi kokea työnsä ymmärrettäväksi ja mielekkääksi. Nummelinin mukaan hallinnan kokemukseen vaikuttaa myös yksilön yleinen suhtautumistapa elämään. Optimistisuus ja luottamus omaan kykyihinkin ovat vaikuttamassa hallinnan tunteeseen myös vaikeissa tilanteissa. Hallinnan tunne rakentaa hyvinvointi- ja työkykykokemusta, ja

jos hallinnan tunne koetaan huonoksi, se aiheuttaa työssä kuormittumista ja yksilön koke-mia stressioireita. (Nummelin 2008, 29-30.)

Tavoiteltaessa työkyvyn ylläpitämistä ja kehittämistä, se vaatii työntekijän oman panoksen-sa lisäksi myös esimiehen ja organisaation tukea sekä yhteistyötä. Vaikka työntekijä ja työnantaja ovat vastuullisimmassa roolissa työkyvyn ylläpitämisessä ja kehittämisessä, avainasemassa ovat myös työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Molemmat tahot ovat omalta osaltaan tukemassa ja edistämässä parhaan mahdollisen työkyvyn toteutumista. Sa-moin on tärkeää huomata, että työkyky ei ole irrallaan työntekijää ympäröivästä elämästä. Perhe ja lähiyhteisö voivat vaikuttaa yksilön työkykyyn elämänsä aikana. Nyky-yhteiskunnassa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onkin vahvasti esille noussut tee-ma. Työnantaja voi jossain määrin edistää perheen ja työn yhteensovittamista, mutta yh-teiskunnan rakenteet vaikuttavat voimakkaasti organisaatiotasolla oleviin mahdollisuuksiin. (Ilmarinen 2006, 80.) Vaikka työkyky käsitteen tulee olla sidoksissa yksilöön, nousee edel-lä esille se, kuinka moniulotteisesta käsitteestä on kysymys. Yksilöllisestä näkökulmasta työkyky on subjektiivinen kokemus. Yhteiskunnalliselta ja organisaation tasolta tarkastel-tuna, yksilön saadessa tehdä valintoja mitkä hän katsoo palvelevan parhaiten omaa tilannet-taan, voidaan edistää työkykyä rajallisesti. Mikäli elämä on kokonaisvaltaisesti sopusoin-nussa, heijastelee se väistämättä myös yksilön tulkintaan tilanteestaan ja subjektiiviseen kokemukseen.

Työkykyä pyritään ylläpitämään ja edistämään erilaisin keinoin. Kuten aikaisemmin esille tuotiin, yksilöllä on omavastuunsa ja organisaatiolla omansa. Manka (2006) ym. perään-kuuluttavat myös työntekijän ja työyhteisön aktiivisuutta. Työnantaja tarjoaa usein erilaisia mahdollisuuksia työkyvyn ylläpitämiseen. Kauppinen ja Utriainen (2004) kuitenkin kriti-soivat sitä, että työkykyä ylläpitävä toiminta on useimmiten liikunta- ja virkistyspainotteista ja suurilta osin työpaikan normaaleista toiminnoista irrallisten toimenpiteiden toteuttamista. Heidän mukaansa 2000-luvun alun kunta-alan työntekijöiden hyvinvointia käsittelevät tut-kimukset nostavat esiin, että kunnissa on tarve panostaa eritoten psykososiaalisten työolo-jen kehittämiseen. Tätä perustellaan sillä, että psykososiaaliset työolot määrittävät tulevaa terveyden tilaa. Terveysriskikäyttäytymisen ja työelämän psykososiaalisten tekijöiden vai-

kutukset sairauspoissaoloihin ovat suuruudeltaan samaa luokkaa ja toisistaan riippumattomia. (Kauppinen & Utriainen 2004, 235-236.)

Ilmarinen ym. (2006) pitävät tärkeänä työkyvyn palauttamisen, ylläpitämisen ja edistämisen kannalta sitä, että toimenpiteiksi tulee valita sellaiset, joilla on todellista vaikuttavuutta. Heidän mielestään työkykyparadigmat vaativat jatkuvaa arviointia ja kehittämistä. Koska työkyky käsite määrittyy monitasoiseksi, niin tällöin tarvitaan myös monitasoisia toimenpiteitä sen edistämiseksi. (Ilmarinen ym. 2006, 21.) Työkyky käsitteen moniulotteisuus ilmentää myös sitä, että työkyvyn edistämistä voidaan tukea useista eri suunnista. Jotta työkykyä voidaan edistää ja tukea, täytyy sitä pystyä kartoittamaan useilla eri tavoilla, jotta myös toimenpiteitä voidaan kohdistaa parhaalla mahdollisella tavalla. Koherenssin tunteen tutkimus aukaisee oven siihen, kuinka koherenssin tunne ilmenee työssä ja yhdessä työhyvinvointi- ja työkykytutkimuksen kanssa asemoivat tutkimuksemme kontekstia.

2.4 Koherenssin tunne työssä aikaisempien tutkimusten mukaan

Koherenssin tunnetta on tutkittu paljon eri yhteyksissä niin Suomessa kuin kansainvälises-tikin. Suuri osa tutkimuksista liittyy koherenssin tunteen terveysvaikutuksiin, koherenssin tunteen rakentumiseen sekä koherenssin tunteen voimakkuuteen liittyvien tekijöiden selvittämiseen. Koska terveydellä on yhteys työkykyyn, on hyvä tarkastella ensiksi sitä, miten moninaisin tavoin koherenssin tunnetta on tutkittu ja minkälaisia tuloksia on saatu.

Koherenssin tunteesta on tehty Suomessa useita väitöskirjoja. Muun muassa Poppius (2007) ja Suominen (1993) ovat tutkineet koherenssin tunteen yhteyttä terveyteen, Tu-loisela-Rutanen (2012) selvitti koherenssin tunteen voimakkuuden taustalla olevia tekijöitä, Honkinen (2009) tutki koherenssin tunteen pysyvyyttä nuoruusiässä ja koherenssin tunteen yhteyttä koettuun terveyteen sekä koherenssin tunteen mittaamista. Muutkin tutkijat ovat kohdistaneet mielenkiintonsa koherenssin mittarin toimivuuteen. Koherenssin tunteen mit-tarin toimivuus on tutkimusten mukaan hyvä (Eriksson & Lindström 2005), vaikka kritiik-

kiä niin mittaria kuin koko teoriaakin kohtaan on osoitettu (Flensburg-Madsen, Ventegodt & Merrick 2005; Suominen & Lindström 2008).

Useissa tutkimuksissa todetaan koherenssin tunteen olevan itsenäisesti yhteydessä hyvään terveyteen. Erikssonin, Lindströmin ja Liljan (2007) ja Erikssonin ja Lindströmin (2006) tutkimuksissa koettu terveys, mielenterveys ja koherenssin tunne olivat voimakkaasti yhteydessä toisiinsa siten, että mitä korkeampi koherenssin tunne oli, sitä paremmaksi terveys koettiin. Koherenssin tunne ennustaa terveyttä, mutta ei yksinään selitä kokonaisvaltaista terveyttä (Eriksson & Lindström 2006). Koherenssin tunteen voimakkuus on erään tutkimuksen mukaan yhteydessä myös terveellisiin elämäntapoihin riippumatta vastaajan sosiaalisesta luokasta ja koulutuksesta (Wainwright, Surtees, Welch, Luben, Khaw & Bingham 2007). Eriksson ja Lindström (2007) ovat tehneet metatutkimuksen vuosina 1992-2003 julkaistuista koherenssin tunteeseen liittyvistä tutkimuksista. Tuloksena tästä he toteavat koherenssin tunteen olevan voimakkaasti yhteydessä elämän laatuun siten, että mitä voimakkaampi koherenssin tunne on, sitä paremmaksi elämän laatu koetaan (Eriksson & Lindström 2007).

Larssonin ja Kallenbergin (1996) tutkimuksessa koherenssin tunteen voimakkuudessa oli eroja sukupuolittain, miehillä oli huomattavasti korkeampi koherenssin tunne kuin naisilla. Myös iällä todettiin olevan merkitystä koherenssin tunteen voimakkuuteen siten, että koherenssin tunteen voimakkuus parani iän lisääntyessä (kts. myös Eriksson & Lindström 2005). Koherenssin tunne oli tutkimuksessa voimakkaammin yhteydessä yleiseen hyvinvointiin ja psykosomaattisiin oireisiin kuin fyysiseen terveyteen ja somaattisiin oireisiin. Koherenssin tunne oli voimakkaammin yhteydessä terveyteen naisilla kuin miehillä. (Larsson & Kallenberg 1996.)

Koherenssin tunteen pysyvyydestä tutkimustulokset eivät anna yksiselitteistä kuvaa. Nilsson, Holmgren, Stegmayr ja Westman (2003) saivat tuloksiksi Ruotsissa toteutetussa tutkimuksessaan, että koherenssin tunne on pysyvä silloin kun se on voimakas, mutta heikompaan koherenssin tunteeseen vaikuttavat yksilölliset olosuhteet ja sosiaaliset muutokset. Tutkijat esittivät, että koherenssin tunne olisi mielenterveyden mittari, joka muuttuu yksi-

lön psykososiaalisen hyvinvoinnin mukaan. Tässä tutkimuksessa vahvistettiin myös, että ryhmällä on koherenssin tunne, joka on yhteydessä laajemminkin yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. (Nilsson ym. 2003.) Myös Hendrikx, Nilsson ja Westman (2008) tutkivat Pohjois-Ruotsin väestöä ja totesivat, että kymmenen vuoden seurantajaksolla koherenssin tunne koko väestön tasolla oli suhteellisen pysyvä. Volasen, Suomisen, Lahelman, Kosken-
vuon ja Silventoisen (2007) tutkimuksessa toisaalta todetaan, että voimakas koherenssin tunne muuttui negatiivisen elämäntapahtuman seurauksena siinä missä heikkokin.

Tutkimuksia koherenssin tunteen ja oppimisen tai aikuisten oppimisen yhteydestä ei juuri-
kaan ole. Tehdyt tutkimukset keskittyvät lähinnä terveyttä edistävään kouluun ja terveyden edistämiseen oppimisen kautta (kts. Clift & Jensen 2005). Nilsson ja Lindström (1998) osoittivat tutkimuksessaan, että koulun tulisi olla salutogeeninen ja tukea ymmärrettävyyttä, hallittavuutta ja mielekkyyttä, millä olisi vaikutusta myös oppimiseen ja terveyden edistä-
miseen.

Viime vuosina uusia tutkimuksia on ilmestynyt myös koherenssin tunteen ja työelämän yhteyksistä. Antonovsky (1987a, 187) totesi koherenssin olevan yhteydessä terveyteen, mutta huomautti, että sen yhteyttä muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin tulisi tutkia tarkem-
min. Feldt (2000) käsitteli väitöskirjassaan koherenssin tunteen pysyvyyttä, rakennetta ja sen terveyttä edistävää vaikutusta työelämässä. Tulosten mukaan koherenssin tunteen 13-
osiainen mittari ei ole yksidimensioinen, mutta koherenssin tunteen osa-alueet kuvasivat sen rakennetta melko hyvin. Koherenssin tunteen voimakkuus on Feldtin tutkimuksen mu-
kaan kohtuullisen pysyvä, ikä ei ollut kuitenkaan vaikuttamassa koherenssin tunteen voi-
makkuuden muutoksiin, vaan lähinnä työ ja siihen liittyvät tekijät. Koherenssin tunne oli voimakkaasti yhteydessä hyvinvointiin; mitä voimakkaampi koherenssin tunne oli sitä vä-
hemmän koettiin psykosomaattisia oireita ja uupumusta työssä. Organisaatioilmapiirillä oli merkittävä vaikutus koherenssin tunteen voimakkuuteen sekä hyvinvointiin. Myös epävar-
muuden vähentäminen työssä vaikuttaa koherenssin tunteen voimakkuuteen positiivisesti. (Feldt 2000.)

Vastamäki (2009) tutki väitöskirjassaan koherenssin tunteen yhteyttä työttömien hyvinvointiin ja uudelleentyöllistymiseen sekä interventioiden vaikutusta koherenssin tunteen voimakkuuteen. Tutkimuksessa todettiin koherenssin tunteen olevan heikompi työttömillä kuin työssä olevien, mutta työllisyysinterventioilla koherenssin tunnetta pystyttiin vahvistamaan. Työllisyysinterventiot kuitenkin myös heikensivät koherenssin tunnetta joillakin henkilöillä. Tämän arveltiin johtuvan heikoista resursseista stressitilanteista selviytymisessä. Henkilöt joilla oli vahva koherenssin tunne kokivat vähemmän psyykkistä oirehdintaa ja sitä kautta työllistyivät paremmin. (Vastamäki 2009.)

Volanen (2011) toteaa väitöskirjassaan koherenssin tunteen rakentumiseen vaikuttavan lapsuuden olosuhteet, parisuhteen laatu sekä sosiaaliset suhteet. Työn laadulliset piirteet, kuten työn antoisaksi kokeminen olivat myös vahvasti yhteydessä koherenssin tunteen voimakkuuteen. Sukupuolten välillä ei todettu olevan suuria eroja tarkasteltaessa voimavarojen ja koherenssin tunteen yhteyttä. Tutkimustulosten mukaan koherenssin tunne heikkeni negatiivisten elämäntapahtumien seurauksena. Volanen tuli tutkimuksessaan myös siihen tulokseen, että koherenssin tunteella on vahva yhteys varhaisiin eläkeaikomuksiin. Jotta työuria voitaisiin pidentää ja varhaista eläkkeelle siirtymistä vähentää, tulisi työn olla sekä merkityksellistä että ymmärrettävää ja hallittavaa. (Volanen 2011.) Kalimo, Pahkin, Mutanen ja Toppinen-Tanner (2003) tutkivat työn piirteiden ja henkilökohtaisten resurssien yhteyttä uupumukseen ja totesivat vahvan koherenssin tunteen sekä työssä sosiaalisen tuen, palautteen sekä arvostuksen suojaavan uupumukselta. Togari ja Yamazaki (2012) vahvistivat tutkimuksessaan Antonovskyn (1987a) oletusta siitä, että aikuisten koherenssin tunne muovautuu eniten työssä. Tulosten mukaan psykososiaaliset työolosuhteet vaikuttavat koherenssin tunteen voimakkuuteen. Tutkijoiden mukaan huomiota tulisi kiinnittää työssä työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa ajan käyttöön ja työn sisältöön sekä päätöksentekoon, ammatillisen pätevyyden tukemiseen sekä sopivan kuormituksen löytämiseen, sillä ne vaikuttavat koherenssin tunteeseen. (Togari & Yamazaki 2012.) Erityisesti nuorten alle 30 – vuotiaiden työllisyyteen tulisi kiinnittää huomiota, sillä Liukkonen (2012) toteaa koherenssin tunteen voimistuneen eniten silloin kun nuori oli työllistynyt. Koherenssin tunne myös heikentyi enemmän alle 30 –vuotiailla kuin yli 30 –vuotiailla, jos yksilö joutui työttömäksi.

Tämä vahvistaa aiempia tutkimustuloksia koherenssin tunteen voimakkuuden pysyvyydestä yli 30 –vuotiailla. (Liukkonen 2012.)

Flow voidaan mieltää huippukokemuksena, jonka ihminen voi saavuttaa työssään. Lutz (2009) esittää, että flow ja koherenssin tunne olisivat saman tekijän kaksi puolta. Flow kuvaisi henkilön sitoutumista käsillä olevassa hetkessä, se olisi koherenssin tunteen näkyväksi tekemistä tässä hetkessä ja koherenssin tunne opittua kykyä sitoutumiseen koko elämän aikana, asia jonka flow tuottaa ajan myötä (Lutz 2009).

Työhyvinvoinnintutkimus on kiinnittänyt huomiota muun muassa työn motivaatioon ja työn imuun. Tutkimuksessaan Hakanen (2009) määrittelee työn imua seuraavasti; työn imulla tarkoitetaan suhteellisen pysyvää, myönteistä, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, johon kuuluu tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu ei ole hetkellinen huippukokemus, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittäytyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Tarmokkuuden Hakanen (2004; 2009) jäsentää energisyyden kokemukseksi, haluksi panostaa työhön sekä sinnikkyytensä ja ponnistelun haluna vastoinikäymisistä huolimatta. Omistautumiseen liittyvät kokemukset merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä sekä haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen kuvaa syvää keskittyneisyyden tilaa ja paneutuneisuutta työhön, joka tuottaa nautinnon kokemuksen. (Hakanen 2009, 33-34 & Hakanen 2004, 229-230.)

Työn imulle ominaisena pidetään erityisesti mielekkyyttä, joka ulottuu myös vaikeisiin ja epämiellyttäviin työtehtäviin. Työn imulla Hakanen tarkoittaa myönteistä hyvinvoinnin tilaa sekä työntekijän aktiivista ja samastuvaa suhdetta työhönsä. Työn imulle ominaista on työn kokemuksen tärkeys, etenkin sen tuottaman sisäisen tyydytyksen takia. Työn imussa olevaa työntekijää voidaan kuvata tuottavaksi ja aikaansaavaksi, joka toimii epävirallisesti-kin työtovereittensa ja –paikkansa hyväksi. Tutkimusten mukaan työn imua kokeva on aktiivinen toimija ja voi hyvin myös muussa elämässään ja muissa rooleissaan. Työlle omistautuminen ei siis näyttäydy muuta elämää kuluttavana tekijänä. (Hakanen 2009, 33-34.)

Pohdittaessa työn imun olemusta, liittyy siihen vahvasti koherenssin tunne. Jotta koherenssin tunteen yhteys työkykyyn ja työhyvinvointiin saadaan ankkuroitua, syvennymme seuraavaksi salutogeeniseen ajatteluun ja tarkastelemme koherenssin tunteen teoriaa.

3 Salutogeeninen ajattelu ja työn koherenssi

3.1 Salutogeeninen ajattelu

Maailman terveysjärjestö (WHO) on tehnyt aktiivisesti työtä terveyden edistämisen kentällä maailmanlaajuisesti jo vuosikymmeniä ja siten vaikuttanut käsitteen määrittelyyn. WHO:n Ottawan asiakirjassa määritelty terveys, terveyden edistäminen ja sen eettiset perusteet ovat pohja, jolle nykyinen terveyden edistäminen on rakentunut (Pietilä, Länsimies-Antikainen, Vähäkangas & Pirttilä 2010, 15-16; Vertio 2003, 29). Ottawan asiakirjassa terveys on määritelty täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. Jotta tällainen tila olisi saavutettavissa, yksilön tarpeet tulee olla tyydytetty, yksilöllä tulee olla saavutettavissa olevia päämääriä sekä mahdollisuus muuttaa elinympäristöään tai selviytyä siinä. Terveyden edistäminen on pyrkimystä tukea yksilöä saavuttamaan hallinta omasta terveydestään ja sen parantamisesta eli voimaannuttaa yksilöä. Terveys ei ole vain tila vaan prosessi, joka jatkuu koko elämän. Koska terveys on muutakin kuin vain fyysinen tila johon vaikuttaa vahvasti elinympäristö, myös terveyden edistämisen tulee ulottua yhteiskunnan eri osa-alueille, ei vain terveydenhuoltoon. Terveyden edistämisen tärkeä osa-alue on yhteisöjen omavaltaisuuden vahvistaminen, minkä tavoitteena on saada itsenäisiä, yhtenäisiä yhteisöjä. Terveyden edistäminen on elinikäistä oppimista kaikilla elämän osa-alueilla. Ottawan asiakirjassa painotetaan työn merkitystä hyvinvoinnin lisääjänä; työn tulisi olla yksi yksilön terveyden lähteistä. Työtä organisoimalla voitaisiin tukea sekä yksilön terveyden että terveellisemmän yhteiskunnan toteutumista. ”Terveyden edistäminen luo elin- ja työolosuhteet, jotka ovat turvallisia, virikkeellisiä, tyydyttäviä ja nautittavia.” Ottawan asiakirjassa vaaditaan terveydenhuollon sektorin yhteistyötä muiden sektoreiden ja yhteiskunnan eri tasojen (yksilö, yhteisö, asiantuntijat, organisaatiot sekä hallitus) kanssa sekä sen keskittymistä terveyden edistämiseen ja ihmisen huomioimiseen kokonaisuutena. (WHO 1986.)

Viimeisin WHOn terveyden edistämisen asiakirja, Bangkokin asiakirja vuodelta 2005, huomioi yhteiskunnan muutosten vaikutukset terveyden edistämiseen. Siinä todetaankin, että maailmanlaajuinen viitekehys terveyden edistämiseksi on muuttunut paljon Ottawan asiakirjan kirjoittamisen jälkeen. Globalisaation lisäksi terveyden edistämisen toimintaympäristö on muuttunut eri tavoilla; epätasa-arvoisuus on lisääntynyt niin maiden sisällä kuin eri maiden välillä, kulutustottumukset ja kommunikaation tavat ovat muuttuneet, terveys on kaupallistunut, yhteiskunnat ovat kaupungistuneet ja ympäristö muuttunut. Ihmisten terveyteen vaikuttavat yhteiskunnassa tapahtuvat nopeat sosiaaliset, taloudelliset sekä demografiset muutokset, jotka vaikuttavat työoloihin, oppimisympäristöihin, perherakenteeseen sekä yhteisöjen sosiaaliseen ja kulttuuriseen rakenteeseen. Globalisaatio tuo riskejä, mutta myös hyötyjä. Terveyden edistämiseen tulisi sitoutua hallinnon eri aloilla ja tasoilla, yrityksissä ja järjestöissä sekä kansalaisyhteiskunnassa. (WHO 2005.) WHOn terveyden edistämisen pyrkimysten voidaan nähdä olevan läheisesti yhteydessä Antonovskyn salutogeenisen ajattelutavan kanssa. Salutogeenisen ajattelutavan avulla terveyden edistämässä voidaan päästä seuraavalle tasolle.

Aaron Antonovsky oli lääketieteen sosiologi, joka edusti salutogeenisellä ajattelullaan positiivisen psykologian tutkimuskenttää. Hän kehitti termin salutogeneesi, joka tulee sanoista saluto 'terveys' ja genesis 'alkuperä'. Salutogeeninen ajattelutapa on vastakohtainen perinteiselle patogeeniselle ajattelutavalle, jossa kysytään "miksi sairastutaan". Salutogeenisessä ajattelussa kysytään tämän sijaan; miksi maailmassa, joka on täynnä kuormittavia tekijöitä ja stressaavia olosuhteita, ihmiset ylipäänsä pysyvät terveinä? Antonovsky havahtui tähän kysymykseen tutkiessaan keskitysleirillä olleita naisia, jotka kokemistaan kauheuksista huolimatta kykenivät elämään onnellista ja tasapainoista elämää. Salutogeeninen ajattelutapa on terveyteen ja voimavaroihin keskittyvä ja terveyden alkuperää tutkiva viitekehys. Terveys ei ole dikotomisesti ajateltuna joko-tai, vaan ihminen on terveys-sairaus – jatkumolla eri kohdissa elämänsä eri vaiheissa. (Antonovsky 1979, 1987a, 1996, 11-14.) Salutogeneesi on keskittymistä ihmisten, ryhmien ja yhteiskuntien voimavarojen tunnistamiseen. Se on sateenvarjokäsite kaikille niille teorioille ja käsitteille, jotka tähän keskittyvät. (Lindström & Eriksson 2010, 46-47.)

Antonovsky korostaa salutogeenisen ajattelutavan tärkeyttä useissa teoksissaan ja artikkeleissaan (ks. Antonovsky 1979, 1987a, 1987b, 1996). Hänen mielestään erityisesti terveyden edistämisen tutkimuksessa tulisi keskittyä patogeenisen ajattelun sijaan salutogeeniseen ajatteluun ja pelkkien riskitekijöiden minimoimisen sijaan huomioida ihminen fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena. Patogeeninen ajattelutapa ei tätä tee eikä siten ole Antonovskyn mielestä hedelmällinen, vaan johtaa umpikujaan keskittyessään pelkkiin sairauksiin. Salutogeenisessä ajattelussa keskitytään kaikkiin ihmisiin, ei vain sairaisiin, ja sellaisiin tekijöihin, jotka luovat järjestystä ja aktiivisesti edistävät terveyttä. Antonovsky uskoi, että terveyden edistämiseen keskittyminen vähentäisi ihmisten kärsimystä sekä tuotaisi taloudellisia hyötyjä vähentämällä terveydenhoidon kuluja ja lisäämällä ihmisten tuottavuutta. Hän ei ole kuitenkaan sitä mieltä, että patogeeninen ajattelutapa tulisi kokonaan hylätä vaan salutogeeninen ja patogeeninen ajattelutapa ovat toisiaan täydentäviä. (Antonovsky 1996, 11-14.)

Antonovsky (1996, 11-14) mukaan todellinen terveyden edistäminen yhteiskunnassa vaatii sosiaalisten rakenteiden ja ympäristöjen kehittämistä sellaisiksi, että ne tukevat koherenssin tunteen voimakkuutta ja sitä kautta edistävät terveyttä. Lindströmin ja Erikssonin (2010, 38-39) mukaan terveyden edistäminen lähtee jo koulujärjestelmästä, siitä mitä opetamme ja miten opetamme. He ovat luoneet terveellisen oppimismallin käsitteen, joka tarkoittaa elinikäistä terveyden edistämistä ja oppimisprosessia. Terveyden voimavaroja kehitettäisiin ja hyödynnettäisiin ei vain omaksi, mutta myös muiden hyödyksi. Tällainen oppimisprosessi olisi tietoinen ja ongelmanratkaisukeskeinen. Prosessissa voi huomata useita yhtymäkohtia Antonovskyn koherenssin tunteen teoriaan. Toiminnan tulisi tuntua henkilöstä tarkoituksenmukaiselta ja hänen tulisi olla motivoitunut, jotta toiminta on omaehtoista ja prosessin myötä henkilön nykyinen ja tuleva ratkaisukapasiteetti kasvaa. Tämän prosessin kautta syntyy hyvinvointia sekä elämänlaatua niin yksilö-, ryhmä- kuin yhteiskuntatasolla. (Lindström & Eriksson 2010, 36-39.) Vaikka nykyään puhutaankin paljon terveyden edistämisestä, se liittyy yhä hyvin vahvasti patogeeniseen ajatteluun.

Ammattilaisten rooli terveyden edistämisessä on tukea ja tarjota mahdollisuuksia, jotka auttavat tekemään hyviä valintoja, osoittaa terveyden tärkeimmät tekijät sekä mahdollistaa

niiden käyttö. Keskiössä kaikessa on ihminen aktiivisena osallistuvana subjektina. Salutogeeninen ajattelutapa keskittyy kolmeen näkökulmaan. Ensinnäkin se pyrkii löytämään ratkaisuja ja ratkaisemaan ongelmat. Toisekseen tavoitteena on auttaa löytämään ne vastustusvoimavarat, jotka liikuttavat ihmistä kohti terveyttä terveystilalla jatkumalla. Kolmanneksi, se havaitsee yksilöiden, ryhmien, väestön ja systeemien koherenssin tunteen, joka toimii koko prosessin kokonaisvaltaisena mekanismina tai voimavarana. (Lindström & Eriksson 2006.)

Salutogeeninen ajattelutapa tarjoaa hedelmällisen pohjan työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Jotta työhyvinvointiin pystyttäisiin vaikuttamaan pitkäjänteisesti, tulee sen kehittämisen ja parantamisen lähteä henkilöistä itsestään, sisäisten voimavarojen vahvistamisesta, ei ulkoapäin ohjatusti erinäisillä lyhyillä ja lopulta tuloksettomaksi jäävillä ”projekteilla”. Jos työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseen ei olla sitouduttu ja sitä ei koeta todella tarpeelliseksi, tulokset jäävät väistämättä olemattomiksi ja paluu vanhaan tapahtuu heti toiminnan loputtua. Koherenssin tunteen vahvistaminen vaikuttaa kokonaisvaltaisesti yksilön elämän joka osa-alueeseen ja vaikutukset ovat pitkälle kestäviä.

3.2 Yleiset vastustusvoimavarat ja stressitekijät

Yleiset vastustusvoimavarat

Ymmärtäessään salutogeenisen ajattelun voiman Antonovsky (1979, 1987a) lähti selvittämään terveyden alkuperää. Hän ihmetteli, miksi ihmiset pysyvät terveisinä huolimatta kaikesta stressistä ja kuormituksesta mitä elämän aikana kohtaamme. Antonovskya ei tyydyttänyt selitys, että terveemmät ihmiset olisivat kokeneet vähemmän stressiä, sillä jokaisella ihmisellä stressi on väistämättä koko ajan läsnä elämässä jossain muodossa. Esimerkiksi melu, sairaudet, henkinen paine ja kiire ovat stressitekijöitä, jotka johtavat stressiin, jos niiden käsittely epäonnistuu. Sama stressitekijä voi olla toiselle negatiivinen kokemus ja

toiselle neutraali. Kaikille stressitekijöille on kuitenkin yhteistä se, että ne ovat elämäntapa-
kemuksia, jotka eivät ole johdonmukaisia, henkilö on niissä yli- tai alikuormittunut eikä
hän saa vaikuttaa tai ottaa osaa päätöksentekoon. Antonovskyn mukaan stressitekijän koh-
taaminen johtaa jännitteeseen, joka täytyy käsitellä. Se, ovatko stressitekijän vaikutukset
patogeenisiä (terveyttä heikentäviä), neutraaleja vai salutogeenisiä (terveyttä edistäviä)
riippuu siitä, kuinka hyvin jännite pystytään käsittelemään ja kuinka hyvin henkilön jännit-
teen hallinta soveltuu kyseiseen jännitteeseen. Jännite on elimistön reaktio stressitekijään ja
voi olla jopa salutogeenistä. Stressi taas on elimistön tila, kun jännitettä ei ole onnistuttu
käsittelemään onnistuneesti vaan stressitekijät voittavat. Pitkittyessään stressillä on pato-
geenisia vaikutuksia. (Antonovsky 1979, 1987a.)

Yleiset vastustusvoimavarat määrittävät henkilön kykyä hallita jännitettä. Ne ovat mitä
tahansa voimavaroja, jotka ovat tehokkaita minkä tahansa stressitekijän käsittelemisessä.
Yleiset vastustusvoimavarat voivat olla esimerkiksi raha, egon voimakkuus, sosiaalinen
tuki, kulttuurinen vakaumus ja uskonto; mikä tahansa tekijä, joka auttaa selviytymään stressi-
tekijöistä. Ne voivat olla yksilön henkilökohtaisia, kollektiivisia tai kyseiseen stressaavaan
tilanteeseen liittyviä. Yleiset vastustusvoimavarat auttavat luomaan ymmärrystä niihin är-
sykkeisiin, joita jatkuvasti meihin kohdistuu sisäisestä tai ulkoisesta ympäristöstämme.
Yleisten vastustusvoimavarojen avulla maailma on kognitiivisesti, instrumentaalisesti ja
emotionaalisesti järkevä. Yksilöillä on erilainen määrä yleisiä vastustusvoimavaroja käytet-
tävänsä. Se, että henkilöllä ei ole paljon erilaisia yleisiä vastustusvoimavaroja, ei kuiten-
kaan tarkoita etteikö hän onnistuisi käsittelemään stressitekijöitä yhtä hyvin kuin henkilö,
jolla yleisiä vastustusvoimavaroja on runsaammin. Tärkeämpää on se, kuinka hyvin henkilö
kykenee hyödyntämään käytössään olevia yleisiä vastustusvoimavaroja ja valitsemaan ku-
hunkin stressitekijään parhaiten soveltuvan yleisen vastustusvoimavaran. (Antonovsky
1979, 1987a.)

Antonovskylle oli ensin epäselvää, mikä on se tekijä, joka määrittää yleisten vastustusvoi-
mavarojen käyttöä. Hän huomasi, että yksi vastustusvoimavara korreloi muita voimak-
kaammin romahduksen kanssa ja oli terveyden ja muiden voimavarojen välissä oleva muut-
tuja. Se ei ollut pelkästään yksi yleisistä vastustusvoimavaroista vaan tapa katsoa maailmaa.

Antonovsky nimitti tämän koherenssin tunteeksi. Kun henkilö kokee toistuvasti elämäntapa-
kemuksia, jotka ovat yleisten vastustusvoimavarojen ansiosta johdonmukaisia, hän pystyy
vaikuttamaan niiden lopputulokseen ja vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa, hänen
koherenssin tunteensa vahvistuu. Mitä paremmat vastustusvoimavarat henkilöllä on, sitä
harvemmin myös jännitteen käsittely epäonnistuu. Vastustusvoimavarat tai niiden puute
vahvistaa ja heikentää koherenssin tunnetta. Kun henkilöllä on korkea koherenssin tunne,
suurikaan määrä stressitekijöitä ei sairastuta häntä, koska hän pystyy käsittelemään ne siten,
että stressitekijät muuttuvat neutraaleiksi tai positiivisiksi. (Antonovsky 1979, 1987a, 1996,
14-16.)

Yleisten vastustusvoimavarojen ja koherenssin tunteen voimakkuuden välillä voidaan olet-
taa olevan positiivinen korrelaatio, mutta ei suoraan syy-yhteyttä. Korkea koherenssin tun-
ne ei siis automaattisesti tarkoita, että yksilö ei kokisi surua tai epätoivoa. Koherenssin tun-
teella on epäsuora yhteys hyvinvoinnin kokemiseen silloin, kun koherenssin tunne vaikut-
taa terveyteen ja terveydellä on positiivisia vaikutuksia siihen, miten henkilö arvioi oman
hyvinvointinsa. Monet vastustusvoimavarat, jotka tukevat vahvaa koherenssin tunnetta ovat
myös suoraan yhteydessä hyvinvointiin. Koherenssin tunne on kuitenkin enemmän yhtey-
dessä siihen, miten henkilö tuntee kykenevänsä toimimaan vaikeissa tilanteissa ja kokee
elämänsä ongelmista huolimatta siedettäväksi, kuin siihen tunteeko hän onnellisuutta, elä-
mään tyytyväisyyttä tai positiivisuutta. (Antonovsky 1987a, 181-182.)

Kun koherenssin tunne on korkea, ongelman ulottuvuudet arvioidaan ennen yleisten vastus-
tusvoimavarojen käyttöönottoa. Tämä edistää oikeanlaisen voimavaran valintaa. Lisäksi
palautteen myötä käytettävää voimavaraa voidaan vaihtaa. Henkilö, jolla on matala kohe-
rens sin tunne, sitä vastoin antaa periksi jo ennen kuin on yrittänyt arvioida ongelman laa-
tua. Hän ei myöskään huomioi palautetta eikä siten vaihda valittua selviytymiskeinoa. Kult-
tuurilla on oma vaikutuksensa selviytymiskeinon valintaan ja siihen mitkä selviytymiskei-
not ovat yhteiskunnallisesti hyväksyttäviä. Joitakin ongelmia ei voi ratkaista, vaikka olisi
kuinka korkea koherenssin tunne. Voimakas koherenssin tunne auttaa kuitenkin selviämään
ongelmista paremmin ja elämään hyvää elämää ongelmista huolimatta. (Antonovsky 1987a,
138-148.)

Vahvaa koherenssin tunnetta ei voi pitää varsinaisena selviytymiskeinona. Stressitekijöitä tulee elämän aikana vastaan lukemattomia erilaisia. Vahvan koherenssin tunteen avulla henkilö valitsee parhaimman yhdistelmän käytössään olevista spesifeistä ja yleisistä vastustusvoimavaroista kyseessä olevaan stressitekijään ja välttää näin epäonnistumisen, mihin vain yhden selviytymiskeinon käyttö väistämättä joissakin tilanteissa johtaisi. Antonovsky (1987a) olikin sitä mieltä, että vahvan koherenssin tunteen tuoma suurin hyöty yksilölle on kyky ottaa voimavaroja käyttöön. Tärkein osatekijä voimavarojen käyttöönotossa on voimakas mielekkyyden tunne. (Antonovsky 1987a, 138-148.)

Stressitekijät

Henkilö, jolla on korkea koherenssin tunne, arvioi todennäköisesti kohtaamansa stressitekijän vaarattommaksi, selkeämmäksi sekä ratkaistavammaksi kuin henkilö, jolla on heikko koherenssin tunne. Korkean koherenssin tunteen ansiosta henkilöllä on sisäinen luottamus menneisyyden kokemusten perusteella, että asiat menevät hyvin, että hänellä on resursseja selviytyä tilanteesta ja, että sekavasta tulee ymmärrettävää. Henkilön luottamus siihen, että jännitteen käsittelyyn on mahdollisuudet, on tärkeä voimavara. (Antonovsky 1987a, 128-137.)

Stressitekijät voivat olla kroonisia, suuria elämäntapahtumia tai päivittäisiä tapahtumia. Krooniset stressitekijät ovat melko pysyviä ja jatkuvia. Kroonisia stressitekijöitä ovat esimerkiksi kulttuuri, sosiaalinen rooli, persoonallisuus ja temperamentti. Nämä ovat määrääviä tekijöitä koherenssin tunteen voimakkuudelle joko vahvistaen tai heikentäen sitä. Jos tällaiset stressitekijät tarjoavat elämäkokemuksia, jotka ovat johdonmukaisia, tasapainossa voimavarojen kanssa sekä niissä on vaikutusmahdollisuus, niin ne toimivat yleisinä vastustusvoimavaroina. Toisaalta jos näin ei ole, ne aiheuttavat vastustusvoimavarojen vajausta. Suuret elämäntapahtumat kuten läheisen kuolema, avioero, irtisanotuksi joutuminen tai eläkkeelle jääminen voivat olla tuhoisia, neutraaleja tai salutogeenisiä riippuen henkilön koherenssin tunteen voimakkuudesta. Antonovsky (1987a) arvioi, että päivittäiset tapahtu-

mat eivät voi vaikuttaa koherenssin tunteeseen tai terveyteen, muuten kuin silloin jos ne kumpuavat perusteellisemmasta elämäntilanteesta tai kroonisesta voimavarasta tai ärsykkeestä. Jos tapahtumat ovat satunnaisia ne voidaan jättää huomioimatta, vaikka vaativatkin sopeutumista. (Antonovsky 1987a, 27-30.)

Stressitekijän aiheuttama ongelma on välineellinen ja tunteiden säätelyyn liittyvä. Ratkaisu välineelliseen ongelmaan ei tarkoita automaattisesti sitä että tunteiden säätelyyn liittyvä ongelma olisi ratkaistu. Ihminen ei pysty ylläpitämään korkeaa emotionaalista jännitettä ilman vahinkoa, oli se sitten positiivinen tai negatiivinen. Antonovsky (1987a) esittää, että henkilöt, joilla on korkea koherenssin tunne, tuntevat todennäköisemmin erilaisia tunteita kuin he joilla on heikko koherenssin tunne. Henkilön tunteet ovat mukautuvaisempia säätelyyn, kun koherenssin tunne on korkea. Henkilö, jolla on vahva koherenssin tunne, on myös tietoisempi tunteistaan, pystyy kuvailemaan niitä ja ei koe niitä uhkaavina. Esimerkiksi kun koherenssin tunne on heikko, epäonnistumisista syytetään muita. Henkilö, jolla on korkea koherenssin tunne voi syyttää myös muita, mutta hänen syytöksensä ovat perusteltuja, ja jos syy on hänessä itsessään, hän pystyy myöntämään sen. Korkea koherenssin tunne ei estä voimakkaan emotionaalisen kärsimyksen tunnetta vaan pikemminkin antaa niiden tulla tietoisuuteen ja ilmaista ne avoimesti. Näin ne pystytään käsittelemään ja jännite ei luultavammin tällöin muutu stressiksi. (Antonovsky 1987a, 148-151.)

3.3 Koherenssin tunteen osatekijät ja mittaaminen

Antonovskyn (1987a) määritelmän mukaan koherenssin tunne on ”globaali orientaatio, joka ilmaisee henkilöllä olevan tunteen laajuutta, tunteen joka on kokonaisvaltainen, kestävä mutta dynaaminen luottamus siihen, että (1) hänen elämänsä aikana ilmenevät sisäisestä ja ulkoisesta ympäristöstä tulevat ärsykkeet ovat jäsentyneitä, ennustettavia ja selitettävissä olevia; (2) hänellä on käytettävissään voimavaroja joiden avulla hän pystyy vastaamaan näiden ärsykkeiden asettamiin vaatimuksiin; ja (3) nämä vaatimukset ovat haasteita, jotka ovat panostamisen ja sitoutumisen arvoisia”. Koherenssin tunteella on kolme osatekijää;

ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys. Ymmärrettävyys tarkoittaa sitä, että henkilö kokee sisäisestä ja ulkoisesta ympäristöstään tulevat ärsykkeet järkeviksi ja tiedon jäsenyneeksi, johdonmukaiseksi ja selväksi eikä kaoottiseksi, sattumanvaraiseksi ja selittämättömäksi. Henkilö, jonka ymmärrettävyyden osatekijä on korkea, olettaa, että ärsykkeet, joita hän kohtaa ovat ennustettavia tai ainakin järjestettävissä ja selitettävissä. Ärsyke voi olla hyvinkin negatiivinen, mutta silti ymmärrettävissä. Hallittavuus tarkoittaa sitä, että henkilö uskoo ulottuvillaan olevan voimavaroja, joiden avulla hän pystyy vastaamaan ärsykkeiden asettamiin vaatimuksiin. Voimavarat voivat olla joko hänen omiaan, hänen läheisten tai jonkun muun tahon johon hän luottaa. Hallittavuuden ollessa korkea henkilö ei jää uhriksi, vaikka ikäviä asioita tapahtuu elämässä, vaan hän tuntee voivansa selviytyä niistä ja vaikuttamaan elämäänsä. Mielekkyydellä tarkoitetaan henkilön uskoa siihen, että ainakin osaan elämässä vastaan tuleviin ongelmiin ja vaatimuksiin kannattaa panostaa ja sitoutua, että ongelmat eivät ole taakka vaan haaste, jonka ottaa mielellään vastaan ja pyrkii tekemään parhaansa selvitäkseen niistä ja löytämään niille tarkoituksen. (Antonovsky 1987a, 16-19.) Koherenssin tunteen ollessa korkea, maailma nähdään siis ymmärrettävänä (kognitiivinen ulottuvuus), hallittavana (välineellinen ulottuvuus) ja mielekkäänä (motivaationaalinen ulottuvuus). Kohdatessaan stressitekijän, henkilö, jolla on korkea koherenssin tunne, toivoo ja on motivoitunut selviytymiseen (mielekkyys), uskoo, että haaste on ymmärrettävissä (ymmärrettävyys, sekä kognitiivisesti että emotionaalisesti) ja uskoo, että resurssit, joita selviämiseen tarvitaan, ovat saatavilla (hallittavuus). (Antonovsky 1996, 14-16.)

Antonovsky määritteli myöhemmin koherenssin tunnetta uudelleen muun muassa vuonna 1993, jolloin hän kirjoitti koherenssin tunteen olevan ”kompleksisen inhimillisen järjestelmän ydin, joka pystyy menestyksellisesti käsittelemään informaatiota ja energiaa ja tekee mahdolliseksi konfliktien ratkaisemisen”. Samoin hän selventää, että henkilöt joilla on voimakas koherenssin tunne, pystyvät käyttämään erilaisia toimintatapoja joustavasti ristiriitojen ratkaisemisessa ja tuntevat että heillä on käytettävissään erilaisia resursseja, sillä heillä on sisällään perussääntöjen ohjeisto. (Raitasalo 1996, 64-65.)

Antonovskyn (1987a) tutkimuksissa ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys olivat yhteydessä toisiinsa, mutta eivät täydellisesti. Erilaisista elämäntilanteista johtuen henkilöllä

voi olla joko yleisesti elämässä tai väliaikaisesti yksi osatekijä heikompi kuin muut, mutta tällöin koherenssin tunne ei ole vakaa. Antonovsky määrittelee tärkeimmäksi osatekijäksi mielekkyyden, sillä ilman mielekkyyttä korkea ymmärrettävyys ja hallittavuus ovat vain hetkellisiä ja väistämättä heikentyviä. Käänteisenä taas, jos mielekkyys on voimakas, niin on todennäköistä, että ymmärrettävyys ja hallittavuuskin voimistuvat. Antonovskyn mielestä ymmärrettävyys on toiseksi tärkein osatekijä, sillä korkea hallittavuus on riippuvainen ymmärryksestä. Hallittavuus ei ole kuitenkaan yhdenmukainen, sillä jos voimavaroja ei uskota olevan käytettävissä, mielekkyys vähenee ja selviytymisyritykset heikkenevät. Menestyksessä selviytyminen riippuu siis loppujen lopuksi koherenssin tunteesta kokonaisuutena. (Antonovsky 1987a, 19-22.)

Koherenssin tunteen mittaminen

Antonovsky (1987a, 1996) kehitti mittarin, jonka avulla koherenssin tunteen voimakkuutta voi mitata. Alkuperäisessä mittarissa on 29 kysymystä, mutta mittarista on myös lyhennetty 13 kysymyksen versio, jossa 4 kysymystä koskee mielekkyyttä, 5 ymmärrettävyyttä ja 4 hallittavuutta. Nykyisin käytetään pääasiassa tätä lyhyempää mittaria. Mittarissa on myös käännettyjä kysymyksiä, jotka on otettava huomioon yhteen laskettaessa koherenssin tunteen voimakkuuden summaa. Mitä korkeampi pistemäärä on, sitä voimakkaampi on koherenssin tunne. Mittari on käännetty useille eri kielille ja sitä on käytetty paljon erilaisissa tutkimuksissa. Mittari on todettu hyväksi sekä validiteetiltaan että reliabiliteetiltaan eri kulttuureissa, sosiaaliluokissa, sukupuolten välillä ja eri ikäluokissa. Vaikka koherenssin tunnetta voidaan käsitteellisesti tarkastella osatekijöittäin, Antonovsky oli sitä mieltä, että mittaria tulisi käyttää yksidimensioisena. (Antonovsky 1987a, 79-88, 1996, 16.) Feldt (2000) tutki väitöskirjassaan koherenssin tunteen 13 -osaista mittaria ja tuli siihen tulokseen, että mittari ei ole yksidimensioiden. Hän suosittelee, että mittaria käytettäisiin latenttina muuttujana, niin että mielekkyyden, hallittavuuden ja ymmärrettävyyden osatekijät olisi huomioitu (Feldt 2000, 50).

Kehitimme Antonovskyn mittarin pohjalta oman mittarimme, jota kutsumme työn koherenssin tunteen mittariksi. Tavoitteenamme oli, että työn koherenssin mittarin avulla voitaisiin kuvata työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Testasimme mittarin toimivuutta kyselytutkimuksen avulla siten, että mittaria käytettiin yksidimensioisena. Tähän päädyimme sen vuoksi, että Antonovskyn ja kehittämämme mittarin tuli olla vertailukelpoisia. Kehittämämme työn koherenssin mittari muodostuu Antonovskyn mittarin 13 kysymyksestä. Kysymykset ovat muotoiltu siten, että mittarilla tavoitettaisiin koherenssin tunne vain työn kontekstissa. Kerromme tarkemmin mittarin rakentamisesta luvussa 5.1. (Liite 1.)

3.4 Koherenssin tunteen kehittyminen, pysyvyys ja oppiminen

Koherenssin tunteen kehittyminen

Koherenssin tunteen teoria eroaa muista selviytymisteorioista siten, että siinä yhdistyy tiedolliset, käyttäytymiselliset ja motivationaaliset puolet. Henkilö, jolla on vahva koherenssin tunne, pystyy toimimaan missä tahansa tilanteessa ja käyttämään voimavaroja, jotka ovat soveltuvia kyseiseen stressitekijään. Kun virheitä tapahtuu, hän oppii niistä eikä toista niitä. (Antonovsky 1996, 14-16.)

Koherenssin tunteen voimakkuus muovautuu kolmen erilaisen elämäkokemuksen myötä. Nämä ovat johdonmukaisuus, optimaalinen kuormitus ja mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. Tällaisten kokemusten määrä muovaa henkilön asemaa sosiaalisissa rakenteissa. Siihen minkälaisia elämäkokemuksia henkilö saa, vaikuttaa muun muassa kulttuuri, työ, perherakenne, sukupuoli, kansalaisuus ja geenit. Kuitenkin esimerkiksi myös järjestöön kuuluminen ja terapia voivat vaikuttaa jonkin verran henkilön koherenssin tunteen voimakkuuteen. Ne eivät kuitenkaan muuta sitä radikaalisti vaan avaavat mahdollisuuden suurelle elämänmuutokselle, joka puolestaan voi muuttaa koherenssin tunteen voimakkuutta pidemmällä aikavälillä enemmän. (Antonovsky 1996, 14-16.)

Sosiaalinen luokka sekä sosiaaliset ja historialliset olosuhteet luovat toimintamalleja, jotka määrittävät ihmisen koherenssin tunteen voimakkuutta, koska ne vaikuttavat siihen mitä yleisiä vastustusvoimavaroja ihmisellä on saatavilla. Ne eivät kuitenkaan yksiselitteisesti määritä koherenssin tunteen voimakkuutta vaan yksilöllisiä vaihteluita aiheuttavat esimerkiksi alakulttuuriin kuuluminen, geenit, onni ja luontainen alttius sairauksiin. Ymmärrettävyyden perusta on jatkuvuus, hallittavuuden vaatimusten tasapaino ja mielekkyyden omaan elämään vaikuttaminen jollakin tasolla. (Antonovsky 1987a, 91-93.)

Vahvan koherenssin tunteen syntyminen on monien tekijöiden summa ja siihen johtavia tekijöitä ei voida täysin määrittää. Antonovsky (1987a) kuvasi kuitenkin joitain tekijöitä, joiden hän uskoi johtavan vahvaan koherenssin tunteeseen. Varhaislapsuudessa ja lapsuudessa luodaan peruskerros, joka on perusta koherenssin tunteen myöhemmälle kehitykselle. Tällöin tärkeää ymmärrettävyyden kannalta on elämäntapahtumien johdonmukaisuus, jatkuvuus, vaatimusten tasapaino, osallistuminen, sisäinen varmuus ja ulkoinen ennustettavuus, pysyvyys ja luottamus ympäröivään maailmaan. Mielekkyyteen vaikuttaa se, miten lapsen tarpeet huomioidaan, miten lapsen antamaan signaaliin vastataan ja saako lapsi osallistua päätöksentekoon. Hallittavuuden kehittymiseen vaikuttaa vaatimusten tasapaino, se pystyykö lapsi vastaamaan vaatimuksiin, joita kehitykselle asetetaan. Jos lapsi ei saa tyydyttää sisäisiä tarpeitaan (esimerkiksi kielletään tekemästä jotain) niin hänelle tulee tunne, että ei osaa tehdä ikinä mitään oikein. Jos taas lapsen tekemisiin reagoidaan tasapainoisesti neljällä eri tavalla; huomiotta jättäminen, kieltäminen, haastaminen tai kannustus ja hyväksyntä, niin hänelle syntyy vahva hallittavuuden tunne. Mitä korkeampi koherenssin tunne vanhemmilla on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä he myös luovat sellaiset elämänkokemusten sarjat lapselle, että myös hänelle kehittyy vahva koherenssin tunne. Nyky-yhteiskunnassa lapsi joutuu alttiiksi yhä suuremmalle ärsykkeiden määrälle, mikä johtaa johdonmukaisuuden vähenemiseen. Esimerkiksi media voi aiheuttaa hämmennystä, kun lasta rangaistaan asioista joita mediassa ihannoidaan. (Antonovsky 1987a, 94-101.)

Nuoruudessa viestit ovat yhä ristiriitaisempia. Lapsuuden aikana kehittynyt vahvakin koherenssin tunne joutuu koetukselle, kun nuori kohtaa sosiaalista painetta, epävarmuutta ja hämmennystä. Tietty kulttuuri, sosiaalinen luokka ja historia eivät takaa korkeaa koherens-

sin tunnetta eivätkä elämäntapahtumien johdonmukaisuutta, vaatimusten tasapainoa tai mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon. Ne antavat vain tilastollisen ennusteen. Kuitenkin tutkimuksissa on todettu muun muassa tiukan perherakenteen, äidin ja lapsen välisen vahvan suhteen, koulutuksen arvostuksen ja tavoittelun, identiteetin selkeyden, tunteiden näyttämisen sallimisen, fyysisen aggressiivisen käyttäytymisen kieltämisen ja itsenäisyyden saavuttamisesta kamppailun suojelevan vahingolliselta riippuvuudelta nuoria tovereita kohtaan ja johtavan korkeaan koherenssin tunteeseen. Nuoruuden kokemukset voivat tarjota niin vahvan kuin heikonkin koherenssin tunteen monilla erilaisilla kaavoilla. (Antonovsky 1987a, 101-106.)

Lapsuuden ja nuoruuden aikana on parhaimmillaan kehittynyt vain alustava vahva koherenssi, joka on hyödyllinen stressitekijöistä selviytymisen ja terveyden lyhyen aikavälin ennusteissa. Aikuisuuden aikana lapsuuden ja nuoruuden kokemukset joko vahvistuvat tai heikentyvät, kun henkilölle syntyy pitkäaikaisia suhteita, sosiaalisia rooleja ja työ nousee merkittävämmäksi elämänaalueeksi. Antonovskyn (1987a) mukaan koherenssin tunne alkaa vakiintua nuorena aikuisena, kun työ näyttelee suurta roolia elämässä ja lapsuuden ja nuoruuden sosialisatio on tullut päätökseen ja aikuinen on kulttuurissa ja yhteiskunnassa omillaan. Erilaiset sosiaaliset roolit voivat toisessa sosiaalisessa ympäristössä ja kulttuurissa synnyttää vahvan koherenssin tunteen ja toisessa heikon. Työn kuva vaikuttaa myös väistämättä koherenssin tunteeseen, sillä siinä missä toisen työtä on sotiminen, toisella se voi olla lasten hoitoa. Antonovsky uskoo, että työn arvostettavuudella on väliä ja sillä onko yritys, jossa henkilö työskentelee, arvostettu. Sama työ eri kontekstissa voi olla koherenssin tunnetta heikentävä ja voimistava. Koherenssin tunteen kehittymiseen aikuisena vaikuttavat erityisesti työyhteisön ihmissuhteet, ammatin määrittämä sosiaalinen rooli ja arvostus ja työtehtävien monipuolisuus sekä työn hallinta (Antonovsky 1987a, 107-110.)

Koherenssin tunteen pysyvyys

Antonovsky (1987a) arvioi koherenssin tunteen olevan suhteellisen vakaa läpi aikuisuuden, kun se noin kolmenkymmenen ikävuoden kohdalla on löytänyt tasonsa. Jos koherenssin tunne on vahva, niin elämässä tapahtuvat asiat eivät sitä muuta, koska yleisten vastustusvoimavarojen avulla niistä selviytyy siten, että koherenssin tunne ei heikkene. Kun koherenssin tunne on korkea, asioihin suhtaudutaan positiivisesti ja tästä syntyy positiivinen koherenssin tunnetta vahvistava kierre. Toisaalta taas jos koherenssin tunne on kohtalainen, sitä vahvistavia tilanteita ei onnistuta valitsemaan eikä koherenssin tunnetta heikentäviä tilanteita välttämään. Tämä johtaa koherenssin tunteen heikkenemiseen ja koherenssin tunnetta heikentävään kehään pidemmällä aikavälillä. Jos koherenssin tunne on heikko, kun varhainen aikuisuus saavutetaan, elämästä tulee yhä enemmän ja enemmän kaoottista, hallitsematonta ja merkityksetöntä, kun kokemukset heikentävät koherenssin tunnetta entisestään. Aikuisuudessa erot näyttäytyvät suurina niiden henkilöiden välillä, joilla on voimakas, kohtalainen tai heikko koherenssin tunne. Antonovskyn mukaan koherenssin voimakkuus voi vahvistua tai heikentyä enemmänkin aikuisiällä, mutta on harvinaista että näin tapahtuisi. Tällaiset mullistavat elämäntapahtumat, jotka voivat aiheuttaa vahvistumista tai heikentymistä, eivät yksistään ole ratkaiseva tekijä vaan se, että ne aloittavat uuden elämänkokemusten mallin. Jos tätä kaavaa pystytään ylläpitämään useita vuosia, voi koherenssin tunne muuttua vaihteeltaisesti. (Antonovsky 1987a, 119-123.)

Elämässä on alueita, jotka ovat henkilölle tärkeitä, joillakin näitä alueita on vähemmän ja joillakin enemmän. Kun elämäalueet ovat ymmärrettäviä, hallittavia ja mielekkäitä niin henkilöllä on vahva koherenssin tunne. Kaiken elämässä ei tarvitse olla ymmärrettävää, hallittavaa ja mielekäästä eikä kaikkien elämäalueiden tarvitse olla yhtä tärkeitä. Antonovskyn (1987a) mielestä on kuitenkin aina neljä elämäaluetta, jotka ovat tärkeitä jos aikoo säilyttää korkean koherenssin tunteen; omat tunteet, lähimmät ihmissuhteet, pääasiallinen tehtävä (mihin aikansa päivisin käyttää) sekä olemassaoloon liittyvät asiat (kuolema, eristäminen, puutteet). Kun koherenssin tunne on voimakas, yksilö pystyy määrittelemään

alueitaan elämästään uusiksi joko tärkeämmäksi tai vähemmän tärkeäksi ja näin välttää stressiä ja säilyttää yhtenäisen elämäncuvan. Elämänalueiden merkityksellisuuden laajentaminen ja kaventaminen suojaa yksilöä. Elämänalueita ei kuitenkaan voi kaventaa niin, että olemassaolon kannalta elintärkeitä asioita jäisi ulkopuolelle. Toisaalta tällaisen tärkeän asian menettämisen voi ajatella merkityksettömäksi, jos sen tilalle löytää jonkin muun merkityksellisen asian ja mielekkyyden lähteen. Uuden asian tulee olla kuitenkin aidosti merkityksellinen, jotta elämä koettaisiin yhäkin merkityksellisenä. Uusien elämänalueiden etsiminen voi myös vahvistaa koherenssin tunnetta. (Antonovsky 1987a, 22-24, 138-148.)

Koherenssin tunteen voimakkuutta voidaan yrittää muuttaa tarkoituksellisesti. Kuitenkin Antonovskyn (1987a) mukaan huolimatta avusta, ilman suhteellisen mullistavaa muutosta henkilöä koskevissa institutionaalisissa, sosiaalisissa ja kulttuurisissa rakennelmissa, ei voida olettaa että koherenssin tunne muuttuisi kovinkaan paljoa. Suhtautuminen elämään on juurtunut syvälle yksilöön ja yksilön vakiintuneet sosiaaliset rakenteet muokkaavat elämäncokemuksia siten, että koherenssin tunne pysyy vakiintuneella tasollaan, ellei näissä tapahdu suuria muutoksia. Koherenssin tunteen ja käyttäytymisen välillä on yhteys, joka mahdollisesti vain vahvistuu iän mukana. (Antonovsky 1987a, 123-126, 187.) Uusimpien tutkimusten mukaan koherenssin tunne on melko pysyvä, kehitys jatkuu hitaasti koko elämän ajan, joten koherenssin tunne olisikin voimakkaimmillaan ikääntyneillä. Voimakas koherenssin tunne kyetään pitämään yllä koko elämän, mutta jos koherenssin tunne on heikko, sitä on vaikea vahvistaa elämän aikana. (Lindström & Eriksson 2010, 42.)

Antonovskyn (1987b) mukaan työ voi olla yksi koherenssin tunteeseen ja vastustusvoimavaroihin positiivisesti vaikuttava tekijä. Erityisen tärkeä työ ja työpaikka koherenssin tunteen vahvistamisessa on nuorilla. Antonovsky huomauttaa, että suurin osa terveyden edistämisestä työssä on keskittynyt siihen, miten työntekijää voidaan auttaa selviytymään työoloissa joita ei voi muuttaa, kun vain pieni osa keskittyy sen tukemiseen, miten ihmiset voisivat muuttaa työympäristöään siten, että heidän terveytensä voisi edistyä. Koherenssin tunnetta voidaan muokata haitallisesti tai hyödyllisesti, sen hetkisen työympäristön avulla. Ymmärrettävyyteen ja mielekkyyteen tulisi panostaa, jotta työntekijä voisi töissä hyvin. Työhyvinvointia tukevilla toimilla tulisi keskittyä työoloihin ja rakenteisiin, jotka tukevat

terveyttä, ei siihen miten stressiä voisi hallita. Stressitekijöiden vähentäminen on eri asia kuin terveyttä edistävien työn piirteiden kehittäminen. Ne eivät ole kuitenkaan täysin erillään toisistaan. On olemassa työn piirteitä, jotka tukevat koherenssin tunnetta, mutta joita voitaisiin myös pitää stressitekijöinä. (Antonovsky 1987b, 164-165.)

Antonovskyn teoria toimii käytännössä hyvin eri tilanteissa ja eri aloilla sekä eri tasoilla: yhteiskunnassa, ryhmissä ja yksilötasolla. Organisaatiotasolla teoriaa voidaan käyttää esimerkiksi johtajuuden näkökulmana, työnohjauksessa ja kehityskeskusteluissa. Salutogeeninen lähestymistapa kehityskeskusteluissa tarkoittaisi johtajan keskittymistä henkilökunnan voimavaroihin, osaamiseen, taitoihin ja kompetenssiin, jolloin voidaan luoda tasapainoa ongelmien ja mahdollisuuksien välille. (Lindström & Eriksson 2010, 45.)

Reflektiivinen oppiminen

Lindström ja Eriksson (2010) yhdistävät Ottawan julistuksen (1986) periaatteet sekä salutogeenisen ajattelun, siten että näiden ja YK:n ihmisoikeuksien perusteella muodostuisi terveellinen oppimismalli, joka olisi elinikäinen terveyden edistämisen ja oppimisprosessi. Prosessissa terveyden voimavarat kehittyvät ja niitä hyödynnetään niin omaksi kuin yhteiskunnankin hyödyksi. Terveyden edistämisen prosessissa ihminen on tietoinen toimija, joka pyrkii ongelmien ratkaisuun. Prosessin kokemukset ja toimenpiteet lisäävät nykyistä ja tulevaa ratkaisukapasiteettia. Koska toiminta on tarkoituksenmukaista, henkilö on motivoitunut toimimaan. Tämän prosessin seurauksena syntyy hyvinvointia yksilö-, ryhmä- ja yhteiskuntatasolla. (Lindström & Eriksson 2010, 38-39.) Pyrittäessä edistämään aikuisten ihmisten hyvinvointia, voidaan ajatella, että se on jossakin mielessä luonteeltaan emansipatorista eli vapauttavaa, ja sen keskeiseksi piirteeksi nousee kriittisen reflektion edistäminen. (Ahteenmäki-Pelkonen 1997, 149.) Pyrittäessä edistämään työpaikan henkilöstön hyvinvointia, siihen kytkeytyy niin ammatilliset tekijät, organisaation, työyhteisön kuin terveydenkin ulottuvuus. Eri ulottuvuuksien edistäminen edellyttää oppimista niin yksilöltä kuin

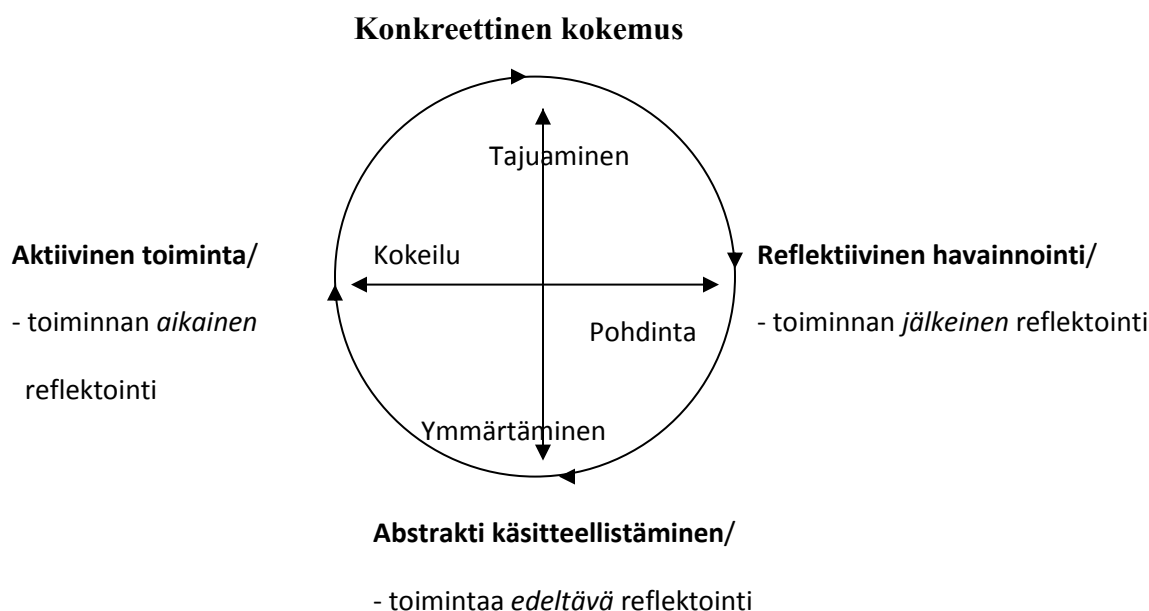
organisaatioltakin. Koska keskiössä ovat aikuiset ihmiset, voidaan olettaa, että asioiden edistämisessä oppiminen nojaa merkittävästi itseohjautuvuuteen ja reflektiiviseen oppimiseen.

Mezirowin (1995) mukaan uudistavan oppimisen pohjalla on oletus muuttuvasta yhteiskunnasta ja siinä tarvittavasta oppimisesta. Perinteisissä yhteiskunnissa oppiminen tarkoittaa lähinnä sosiaalisatiota, jolloin opitaan niitä asioita joita vakiintuneiden rituaalien ja tapojen noudattaminen edellyttää. Aikuisten oppiminen on omaksuttujen tietojen ja taitojen ylläpitämistä ja soveltamista erilaisissa konteksteissa. Yhteiskunnan modernisaation myötä entiset auktoriteettilähteet ja itsestäänselvytykset joutuvat kriittisesti arvioitaviksi. Tällöin aikaisemmat tulkintaperusteet voivat muuttua ja kokemuksille voidaan antaa uusia merkityksiä. Mezirowin mukaan kriittisen itsearvioinnin prosessi voi syvällisestikin muuttaa sitä tapaa, jolla annetaan merkitystä maailmalle, muille ihmisille ja itseämme koskeville kokemuksillemme. Mezirow tähdentää, että oppiminen on merkitysten antamista, kokemusten ymmärtämistä ja tulkintaa. Merkityksen antaminen tarkoittaa kokemuksen ymmärtämistä, jolloin yksilö ikään kuin tekee kokemuksesta tulkinnan. Oppimisesta muodostuu prosessi, jossa tietyn kokemuksen merkitys tulkitaan uudelleen tai sen tulkintaa tarkistetaan siten, että syntynyt uusi tulkinta ohjaa myöhempää ymmärtämistä, arvottamista ja toimintaa. Myös kokemuksen tulkinta on jatkuva prosessi, ja koska tulkinta tapahtuu muuttuvassa yhteiskunnassa, myös oppiminen on luonteeltaan muuttuvaa ja uudistavaa. (Ahteenmäki-Pelkonen 1997, 141-142; Mezirow 1995, 5-6, 17.)

Jatkuvasti muuttuva maailma vaatii meiltä kaikilta oppimista ja uudistumista niin työssä kuin vapaa-ajalla. Kolb (1984, 38) määrittelee oppimisen prosessiksi, jossa tietoa luodaan kokemuksen pohjalta. Sopeutuminen ja oppiminen ovat vastakohtia sisällölle tai tulokselle. Tieto on muutosprosessi, jota luodaan koko ajan uudelleen ja uudelleen, se ei ole kenenkään itsenäistä omaisuutta. Oppiminen muuttaa kokemuksen objektiivisia ja subjektiivisia muotoja. (Kolb 1984, 38.) Kokemuksellisen oppimisen vaiheet koostuvat neljästä osasta, jotka muodostavat kehän. Nämä neljä mukauttavaa oppimisen tapaa ovat konkreettinen kokemus, refleктоiva havainnointi, abstrakti käsitteellistäminen sekä aktiivinen kokeilu. Konkreettinen kokemus sekä abstrakti käsitteellistäminen ovat mukauttavan oppimisen yksi

ulottuvuus ja aktiivinen kokeileminen ja reflektiivinen havainnointi toinen. Oppimisen prosessi tapahtuu näiden neljän tapahtuman vuorovaikutuksessa, kun tietoa luodaan kokemuksen muutoksen kautta. (Kolb 1984, 40-41.)

Aikuisten oppimisessa merkittävässä roolissa on reflektio. Kriittisen reflektion kautta arvioimme ennakko-oletuksia, joille uskomuksemme rakentuvat ja näin voimme muuttaa niitä. Aikuisten oppimiseen liittyy kiinteästi ennakko-oletukset ja niiden kriittinen reflektio. Mezirow määrittelee oppimisen sellaisen uuden tai tarkistetun tulkinnan tekemiseksi kokemuksesta, joka ohjaa myöhempää toimintaa, arvostusta sekä ymmärrystä. (Mezirow 1990, 1.) Kokemuksesta tehty tulkinta ja sen hyödyntäminen toiminnassa muodostaa kokemuksellisen oppimisen syklisen prosessin. Poikelan (2005) mukaan konkreettinen kokemus on sekä oppimisen lähtökohta että tulos, joka on seurausta ajassa ja tilassa tapahtuvassa syklisestä oppimisprosessista. Reflektion hän jäsentää aikaisemman tai hankitun kokemuksen havainnoiniksi ja pohdinnaksi, jota oppija voi tehdä yksin, muiden oppijoiden ja ohjaajan kanssa. (Poikela 2005, 24.) Reflektiivinen havainnointi on jännitteisessä suhteessa oppijan ulkoiseen toimintaan eli opitun aktiiviseen kokeiluun. Reflektiivinen havainnointi ylläpitää oppimistoimintaa tekemisen ja ajattelun välillä. Reflektiota seuraa käsitteellistäminen, joka voi tapahtua yhdistelemällä aikaisempaa tietämystä ja liittämällä siihen uutta tietoa. Käsitteellistäminen on dialektisessa suhteessa aikaisempaan ja odotettavissa olevaan kokemukseen, joka syntyy toiminnan ja kokeilun kautta. Tuloksena on uusi kokemus, joka syventää tai uudistaa aikaisemman kokemuksen ja luo uuden perustan syklin syvenevälle toistumiselle. (Poikela 2009, 10-17) Poikela täydentää ja tarkentaa Kolbin kokemuksellisen oppimisen kuvausta liittämällä reflektoinnin kaikkiin prosessin oppimista tuottaviin vaiheisiin. (Kuva 3.)



Kuva 3. Kokemuksellinen ja reflektiivinen oppiminen (Poikela 2005)

Kokemuksellisen ja reflektiivisen oppimisprosessin tuloksena on aikaisempaa paremmin jäsentynyt tai uusi kokemus. Se sisältää sekä uusien tietorakenteiden muodostamisen että emootioiden ja sosiaalisten odotusten purkamisen ja uudelleen muokkaamisen. Kokemuksen reflektointi mahdollistaa oppijalle ajattelun aktivoinnin, uusien näkökulmien avaamisen koettuun ja auttamaan havainnoimaan sitä, mitä hän osaa ja missä hänen täytyisi kehittyä. Sisäisten mallien muodostamisessa ja toimintaan valmistautumisessa olennaiseksi muodostuu uuden tiedon hankinta, käsitteiden omaksuminen ja käyttö, mallintaminen ja suunnittelu. Havainnoinnin ja päättelyn kohteena oleva toiminta tuottaa uuden kokemuksen, jonka pohjalta oppiminen voi jatkua perättäisten spiraalina etenevien reflektiivisten syklien kautta. (Poikela 2008.)

Reflektiivisen oppimisen kautta sekä työhyvinvoinnin että terveyden edistäminen voidaan jäsentää yksilön oppimisprosessina, jonka tarpeet nousevat yksilön käytännöstä, arkielämästä. Omakohtainen kokemus luo perustan oppimiselle. Samalla kokemus voi synnyttää motivaation ja mielenkiinnon oppimiselle. Antonovskyn (1987a) mukaan tilanteissa joissa yksilö huomaa, että hänen on muutettava omaa toimintaa, korkean koherenssin tunteen

voimakkuuden omaava henkilö kykenee hyödyntämään ja ottamaan käyttöön olemassa olevia resurssejaan. Voidaankin olettaa, että tämänkaltaisessa tilanteessa on paljon yhteistä reflektiivisen oppimisen kanssa. Kun yksilö pystyy hyödyntämään resurssejaan ja muuttamaan toimintaansa, syntyy hänelle siitä uusi kokemus, jonka perusteella hän jäsentää tilannettaan.

Koherenssin tunne ei ole pysyvä vaan erilaiset elämäntapahtumat ja kokemukset voivat muuttaa sitä sekä sen voimakkuuteen voidaan myös tietoisesti vaikuttaa. Jotta tämä olisi mahdollista täytyy oppia. Oppimisen kautta henkilö muuttaa asenteitaan, arvojaan ja uskomuksiaan (Manka 2006, 167). Tämän seurauksena muutos ja koherenssin tunteen voimakkuuden vahvistuminen voivat tulla mahdollisiksi. Koherenssin tunteen muutokset voivat mahdollisesti olla yhteydessä kokemukselliseen ja reflektiiviseen oppimiseen. Kun henkilöllä on vahva koherenssin tunne, hän kykenee kokemuksen perusteella valitsemaan käytettävissään olevista voimavaroista parhaiten tilanteeseen sopivan. Kuten Poikela (2008) toteaaakin, persoonallisuuden ja toimintamallien muutos on yksilön oppimista, jonka pohjana on ympäristöstä tuleva informaatio ja yksilön omat tuntemukset. Jotta tällaista oppimista tapahtuisi, henkilön tulee kuitenkin kokea tieto merkitykselliseksi itselleen. (Poikela 2008.)

4 Tutkimusongelma

Koherenssin tunteella on todettu olevan yhteys terveyteen, joka on merkittävä tekijä työkyvyn ja työhyvinvoinnin kannalta. Voisiko koherenssin tunteella olla yhteys myös työhyvinvointiin? Koherenssin tunteen kuvatessa psyko-sosiaalista hyvinvointia, yleistä asennetta elämää kohtaan ja sitä kuinka henkilö kokee elämän ymmärrettäväksi, hallittavaksi ja mielekkääksi sekä kykenee hyödyntämään käytössään olevia voimavaroja, on perusteltua olettaa, että työn kontekstissa koherenssin tunne luo kuvaa työhyvinvoinnista kyseisten tekijöiden osalta. Jotta voisimme rajata koherenssin tunteen työn kontekstiin, teimme mittarin, jonka avulla vangitsemme vain työn koherenssin tunteen. Tutkimusongelman ratkaisemisen edellytyksenä on mittarin toimivuuden testaaminen ja tutkiminen. Tutkimusasetelma mahdollistaa luomaan kuvan työhyvinvoinnista, joka rakentuu koherenssin tunteen teorian viitekehyksestä ja avaa uudenlaisen tarkastelun työhyvinvointiin. Toisaalta työhyvinvointiin liittyy myös työkyky. Työkyky voidaan mieltää eri kerroksina, joista yksi tärkeimmistä on terveys. TYKY -toiminta keskittyy usein terveyden tavoitteelliseen edistämiseen. Tutkimuksessamme tarkastelemme sitä, millainen merkitys koherenssin tunteella on työkyvyn edistämisessä. Tällöin keskitymme siihen millainen merkitys koherenssin tunteella on TYKY -toimintaan osallistuneiden kokemukseen oppimisesta. Oppimisen ja koherenssin tunteen yhteyttä on tutkittu kansainvälisesti hyvin vähän ja vastaavanlaisella tutkimusasetelmalla ei lainkaan.

Tutkimuksen pääongelma on selvittää miten työn koherenssin tunteen mittari kuvaa työhyvinvointia ja millainen merkitys koherenssin tunteella on työkyvyn edistämisessä. Ensimmäisessä alaongelmassa tarkastelemme työn koherenssin tunteen mittarin toimivuutta sekä vertailemme työn ja koherenssin tunteen mittareiden tuottamia vastauksia. Haluamme selvittää onko koherenssin tunteessa eroja riippuen siitä, mitataanko se työn koherenssin mittarilla vai Antonovskyn mittarilla, eli eriytyykö koherenssin tunne työn kontekstissa. Toiseksi mielenkiintomme kohdistuu siihen, miten työn koherenssin tunne liittyy työhyvinvoinnin kokemukseen. Tarkastelemme työhön liittyviä tekijöitä ja kysymyksiä työn kohe-

renssin tunteen mittarin tulosten valossa. Kolmanneksi selvitämme millainen suhde koherenssin tunteella ja koetulla oppimisella on.

Tutkimuksen pääongelma

Miten työn koherenssin tunteen mittari kuvaa työhyvinvointia ja millainen merkitys koherenssin tunteella on työkyvyn edistämisessä?

Tutkimuksen alaongelmat

1. Työn koherenssin ja koherenssin tunteen mittareiden tarkastelu ja mittareiden tuottamat erot.
2. Miten koherenssin tunne liittyy työhyvinvoinnin kokemukseen?
3. Millainen yhteys oppimisella on koherenssin tunteeseen?

5 Tutkimuksen toteutus ja aineiston kuvaus

5.1 Työn koherenssin mittarin rakentaminen

Koherenssin tunnetta ja työtä käsittelevät tutkimukset (kts. esim. Feldt 2000; Eriksson & Lindström 2007) keskittyvät tarkastelemaan koherenssin tunnetta Antonovskyn luoman käsitteen ja mittarin avulla, mutta eivät ota kantaa siihen ilmeneekö koherenssin tunne erilaisena eri konteksteissa. Suunnitellessamme tutkimusta työhyvinvoinnista ja koherenssin tunteesta pohdimme sitä, miten koherenssin tunne ilmenee työssä. Koska Antonovskyn mittarilla kyseistä asiaa ei ole mahdollista tutkia, päätimme kehittää tätä varten oman mittarin.

Tutkimuksessa mittareilla tarkoitetaan kysymysten ja väitteiden kokoelmaa, jolla pyritään mittaamaan erilaisia moniulotteisia ilmiöitä. Mittareita voidaan rakentaa itse tai soveltaa aiemmin käytettyjä, vaikkakin Vehkalahti muistuttaa myös siitä, että valmiisiin mittareihin on syytä suhtautua jossain määrin varauksellisesti. (Vehkalahti 2008, 12.) Antonovskyn kehittämä koherenssin tunteen mittarin, josta on olemassa erilaisia versioita. Koska koherenssin tunteen mittarin käyttökelpoisuutta on tutkittu paljon, päätimme pitää Antonovskyn koherenssin tunteen mittaria suunnittelun pohjana. Vehkalahtien mukaan mittarin laatiminen tapahtuu parhaimmillaan sisällön tuntevien tutkijoiden ja tilastotieteilijöiden kanssa (Vehkalahti 2008, 12). Tutkiessamme samaa ilmiötä Antonovskyn kanssa voimme luottaa hänen sisällölliseen osaamiseen koherenssin tunteen tutkimisessa ja siten hänen mittarin toimivuutta ei tarvitse kyseenalaistaa. Samoin useat tutkimukset tukevat mittarin toimivuutta tilastollisesta näkökulmasta. Koska tarkastelun kohteena on työn konteksti, muokkasimme Antonovskyn koherenssin tunteen mittarin kysymykset käsittelemään vain työtä. Pitäydymme vastausasteikon skaalassa 1-7 Antonovskyn mukaan, vaikkakin vastaavaa skaalaa harvoin käytetään. Emme lähteneet muuttamaan skaalaa esimerkiksi yleiseksi 1-5 Likert-asteikoksi, sillä se olisi aiheuttanut ongelmia vastausten vertailussa muihin tutkimuksiin.

sekä omassa tutkimuksessamme vertailussa Antonovskyn ja työn koherenssin tunteen mittarin välillä.

Metsämuurosen (2002) mukaan mittarin rakentamisen lähtökohtana on hyvin jäsenneilty kysymys, johon haetaan vastauksia. Jotta mittarin suunnittelu onnistuisi, tärkeää on selvittää ilmiön rakenne ja sisältö. Ilmiön rakenteen ja sisällön jäsentäminen nousee teoriasta. Yleensä ihmistieteissä kysymys on siitä, kuinka hyvin teoria toimii käytännössä. Tällöin vaaditaan taitoa siinä, miten teorian muuttaminen mittariksi onnistuu. (Metsämuuronen 2002, 23-24.) Rakensimme mittarin tutkimusongelmamme mukaan. Työn koherenssin tunteen mittarin kysymykset ovat jäsenneetty koherenssin tunteen teoriasta Antonovskyn mittaria mukaillen. Työhyvinvointia määrittävät kysymykset on rakennettu hyödyntämällä työhyvinvoinnin tutkimusta. Kyselylomakkeeseen olemme sisällyttäneet seitsemän työhyvinvointia määrittävää kysymystä, jotka peilaavat työyhteisöä, johtamista, osaamista, stressiä sekä myös vastaajan arvion omasta työhyvinvoinnista. Pyrimme valitsemaan vain keskeisimmät tekijät työhyvinvoinnin määrittämiseksi, jotta kyselylomakkeen pituus pysyi kohtuullisena.

Tutkimuksessamme työn koherenssin tunteen mittari muodostuu 13 kysymyksestä. Vaikka mittariimme (koko kyselylomake) kuuluu myös työhyvinvointia määrittäviä kysymyksiä, emme voi sisällyttää niitä työn koherenssin tunteen mittariin, koska tällöin emme voisi symmetrisesti vertailla Antonovskyn mittarin ja työn koherenssin mittarin tuottamien tulosten eroja. Työhön ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat siinä mielessä kuitenkin hyvin tärkeitä, että niiden avulla saamme selville, mitkä tekijät ovat yhteydessä työn koherenssin tunteeseen sekä myös mihin tekijöihin työn koherenssin tunne vaikuttaa.

5.2 Tutkimuksen kohde ja tutkimusjoukon kuvaus

Tutkimuksemme kohteena ovat Rovaniemen kaupungin henkilöstöstä ne työntekijät, jotka ovat osallistuneet Työssä tapahtuu –hankkeen aikana tehtyyn terveyskyselyyn vuosien

2010-2012 välillä. Tänä aikana Työssä tapahtuu –hankkeeseen on osallistunut Rovaniemen kaupungin yksiköistä sosiaalipalvelukeskuksen, terveystalokeskuksen, päivähoidon palvelukeskuksen, infrapalvelukeskuksen sekä hallinnon henkilöstöä. Joistakin yksiköistä henkilöstöstä Työssä tapahtuu –toimintaan on osallistunut vain tietty valittu ryhmä. Tarkemmat yksikkökohtaiset osallistujia määrät esitetään tutkimusjoukon kuvauksen yhteydessä. Tutkimuskohteen valinta mahdollistaa mittaamaan työntekijöiden sekä koherenssin että työn koherenssin tunteen voimakkuudet ja kartoittamaan työhyvinvointia. Koska terveyskyselyn tulosten mukaan heille on kohdennettu ryhmätoimintoja, voimme tutkia myös sillä tavoin koherenssin tunne vaikuttaa oppimiseen.

Aineisto koostuu 359 vastaajasta, joista naisia on 312 ja miehiä 46. Yksi vastaaja ei ilmoittanut sukupuoltaan. Naisten prosentuaalinen osuus on 87,2 ja miesten 12,8. Vastaajien ikä jakautui välille 27-64 vuotta ja vastaajien keski-ikä on 49,3 vuotta. Naisten keski-ikä on 49,2 ja miesten 50 vuotta. Aineistosta peruskoulun käyneitä on 2,8 % (N=10), lukion tai ammatillisen koulutuksen 26,3 % (N=94), opistoasteisen tai ammattikorkeakoulututkinnon 49,6 % (N=177) sekä yliopisto- tai ylemmän korkeakoulututkinnon käyneitä 20,7 % (N=74). Käytämme jatkossa lukion tai ammatillisen koulutuksen käyneistä käsitettä toisen asteen koulutuksen suorittaneet, opistoasteisen tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet sekä yliopisto- tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet.

Suurin joukko vastaajista on terveystalokeskuksesta (43,7 %, N=155), toiseksi suurin joukko on sosiaalipalvelukeskuksesta (21,1 %, N=75) ja lähes yhtä suuri joukko on päivähoidon palvelukeskuksesta (20,8 %, N=74). Pienimpinä ryhminä ovat hallinnon yksikkö (12,4 %, N=44) ja infrapalvelukeskus (2 %, N=7). Infrapalvelukeskuksen vähäisen vastaajamäärän vuoksi emme tarkastele sitä yksittäisenä yksikkönä. Melkein kaikki vastaajat ovat vakituksessa työsuhteessa (94,1, N=336) ja kokopäivätyössä (96,6 %, N= 346) vain 5,9 % (N=21) on määräaikaissä työsuhteessa ja 3,4 % (N=12) osapäivätyössä. Vastaajista päivätyötä tekee 84,7 % (N=304), 2-vuorotyötä 10,9 % (N=39) ja 3-vuorotyötä 4,5 % (N=16). Vastaajista työntekijöinä toimii 73,8 % (N=265), esimiestehtävissä 14,2 % (N=51) ja asian-

tuntijatehtävissä 12 % (N=43). Yli puolet vastaajista on ollut palvelussuhteessa yli 15 vuotta (54,3 %, N=195), 30,9 % 5-15 vuotta (N=111) ja alle 5 vuotta 14,8 % (N=53).

Vastaajat jakautuvat terveystilaluokkiin palvelukeskuksittain seuraavasti; päivähoiton palvelukeskus matala terveystilari 60 % (N=27), kohonnut terveystilari 26,7 % (N=12) ja korkea terveystilari 13,3 % (N=6), infrapalvelukeskus matala terveystilari 33,3 % (N=2), kohonnut terveystilari 50 % (N=3), korkea terveystilari 16,7 % (N=1), sosiaalipalvelukeskus matala terveystilari 38,2 % (N=26), kohonnut terveystilari 48,5 % (N=33), korkea terveystilari 13,2 % (N=9), terveystilapalvelukeskukseen matala terveystilari 34,3 % (N=46), kohonnut terveystilari 47,8 % (N=64), korkea terveystilari 17,9 % (N=24) ja hallinnon yksikköön matala terveystilari 44,4 % (N=16), kohonnut terveystilari 44,4 (N=16) ja korkea terveystilari 11,1 % (N=4). Kokonaisuutena aineistossa vastaajat jakautuvat terveystilarien mukaan seuraaviin luokkiin: matalaan 40,5 % (N=117), kohonneeseen 44,3 % (N=128) ja korkeaan 15,2 % (N=44). Infrapalvelukeskusta emme tarkastele yksittäisenä yksikkönä, mutta se on kokonaisuutena mukana tuloksissa.

5.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Tutkimuksemme on luonteeltaan määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta. Tilastollisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri tekijöiden välisiä riippuvuuksia. Tällaisessa tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu syy- ja seuraussuhteisiin, vertailuun ja luokitteluun, joiden tulosten avulla ilmiötä pyritään selittämään. (Heikkilä 2004, 16.) Tähtisen, Laakkosen ja Brobergin (2011) mukaan kasvatus-, käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteellisessä tilastollisessa tutkimuksessa on kyse pikemminkin korrelatiivisesta tutkimuksesta. Tällöin tutkimuksen keskiössä on eri havaittujen muuttujien välisen suhteen kuvaaminen, analysointi ja tulkitseminen. Mikäli käsitteiden tulkinnassa ollaan tiukkoja, vain harvoin tämänkaltaisessa tutkimuksessa on kyse tekijöiden välisen kausaalisuhteen aukaisusta. Tilastollisessa tutkimuksessa voidaan tehdä vahvempia johtopäätöksiä muuttujien välisestä suhteesta, mutta tällöin edellytyksenä on, että käytössä on

sitä tukeva teoria ja muita tutkimuksia. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 12.) Myös Heikkilä arvioi, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleensä saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä. Jotta määrällistä tutkimusta ylipäänsä voidaan tehdä, edellytyksenä on riittävän suuri ja edustava otos. (Heikkilä 2004, 16.)

Tutkimuksemme toteutamme kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus eli survey soveltuu silloin kun on tarkoitus kerätä ja tarkastella tietoa laajojen joukkojen käsityksistä, ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, arvoista ja asenteista. Kyselytutkimus on tyypillinen muuttujien välisiä suhteita tarkasteleva menetelmä. Suuren ja kattavan aineiston avulla voidaan pidemmälle analysoituna kuvata mitä johonkin ilmiöön sisältyy, missä määrin sitä ilmenee ja missä yhteydessä se esiintyy. (Vehkalahti 2008, 11; Anttila 2000.) Tutkimusongelmamme ja -asetelmamme luonteen vuoksi kyselylomaketutkimus menetelmänä mahdollistaa ongelman ratkaisun. Koherenssin tunteen mittareiden vertailu sekä niiden tuottamien tulosten tarkastelu ei tulisi kysymykseen muilla menetelmillä. Mielestämme kyselytutkimuksen hyödyt ja käyttökelpoisuus tutkimuksessamme nousevat kyselytutkimuksen perusperiaatteista, sen systemaattisuudesta, edustavuudesta ja objektiivisuudesta.

Aineistonkeruumenetelmän käytön tulee olla perusteltua. Valittaessa menetelmää tulee pohtia sen soveltuvuutta tarkasteltavan ongelman ratkaisemiseen ja tarpeeseen saada tietoa (kts. esim. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009). Koska tutkimusongelmamme oli rakennettu Antonovskyn koherenssin tunteen teorian ympärille ja Työssä tapahtuu hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden määrä oli 1362, ohjasi se meitä keräämään aineistoa kyselytutkimuksena. Tutkimusjoukon ollessa näin suuri ajattelimme, että meillä olisi mahdollisuus saada kattava otos. Otokoko vaikuttaa siihen, miten tarkasti otos kuvaa perusjoukkoa. Otokoko on tärkeä osittain tutkimuksen luotettavuuden kannalta, koska otoksen perusteella saadut tulokset voidaan yleistää koskemaan perusjoukkoa. Vaikka otoskoko olisikin pienempi, hyvä otanta-asetelma mahdollistaa luotettavien johtopäätösten tekemisen. (Vehkalahti 2008, 43.)

Aineistomme keräsimme Webropol –kyselynä. Kyselylomakkeessa on sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Koko tutkimusjoukon koko oli 1362 henkilöä. Kysely lähetettiin sähköpostitse niille, joiden sähköpostiosoite oli tiedossamme. Näitä oli 922 kappaletta. Yhteensä vastauksia tuli 352, joista osa jouduttiin poistamaan vastauksissa olleiden virheiden ja epäselvyyksien vuoksi. Lopulliseksi vastaajamääräksi jäi 349, jolloin vastausprosentiksi saadaan 37,9 prosenttia. Ne joilla sähköpostiosoitetta ei ollut, pyrittiin saavuttamaan Rovaniemen kaupungin intranet -sivuilla laitettun avoimen linkin kautta. Tällaisia henkilöitä oli 440. Saatekirjeessä intranet -sivuilla mainittiin kenelle kysely on kohdennettu, mutta emme voi sulkea pois kokonaan sitä mahdollisuutta, että kyselyyn olisi vastannut joku varsinaisen tutkimusjoukon ulkopuolelta. Avoimen linkin kautta tuli vain 10 vastausta, joten sen vastausprosentti oli 2,3, mikä on hyvin huono. Tämä on myös voinut aiheuttaa aineistoomme vinoumaa. Kokonaisuudessaan vastausprosentiksi jäi 26,4 (359 vastaajaa 1362:sta). Otantamenetelmä meillä oli kokonaisotanta, mikä ei varsinaisesti ole otantamenetelmä sillä koko perusjoukko on mukana tutkimuksessa (Metsämuuronen 2005, 53; Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 14).

Valitsimme sähköisen kyselylomakkeen aineistonkeruumenetelmäksi sen nopeuden, taloudellisuuden ja helppouden vuoksi. Tutkimusjoukon ollessa noinkin suuri, postitse lähetetty kysely olisi tullut kalliiksi, ollut hitaampi ja vaatinut paljon enemmän työtä, koska vastaukset olisi täytynyt syöttää tietokoneelle käsityönä kyselylomake kerrallaan. Saamamme vastaukset olivat jo valmiiksi sähköisessä muodossa, joten pystyimme siirtämään ne helposti Webropolista IBM SPSS Statistics –ohjelmaan. Sähköisesti lähetetty kyselylomake lisää myös tutkimuksen luotettavuutta, sillä kaikki vastaajat ovat saaneet tismalleen samanlaiset kysymykset ja tutkija ei vaikuta läsnäolollaan vastauksiin, koska hän jää ”näkyttömäksi”. Kyselylomakkeestamme tuli myös melkoisen pitkä 60 kysymyksineen, mutta sähköisessä muodossa sen täyttäminen sujui kohtuullisessa ajassa (Liite 1). (Valli 2001, 31; 2010, 113.)

Kyselytutkimuksessa tutkijat esittävät vastaajille kysymyksiä kyselylomakkeen välityksellä, joka on mittausväline, jonka on toimittava itsenäisesti ilman tutkijan apua tietoa kerättäessä. (Vehkalahti 2008, 12.) Koska kyselylomakkeen tulee toimia itsenäisenä on tärkeää

tehdä esitestaus. Kyselylomaketta suunnitellessamme käytimme apuna ja hyödynsimme sekä useilta testaajilta että pro gradu seminaarissa saatua palautetta, jonka avulla pystyimme muokkaamaan kyselylomaketta. Pyrimme lisäksi rakentamaan kysymykset siten, että ne olisivat mahdollisimman yksiselitteisiä ja selkeitä sekä kirjoitimme vastausohjeet kysymyksiin. Yritimme olla mahdollisimman tarkkoja vastausvaihtoehtojen kattavuudessa sekä niiden päällekkäisyyden ehkäisemisessä. Lisäksi rakensimme lomakkeen siten, että se oli mahdollisimman looginen sekä kysymysten järjestyksessä että tulevaisuutta ajatellen IBM SPSS Statistics –ohjelmassa. (Valli 2001, 28-31; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.) Tästä huolimatta huomasimme aineiston alustavassa tarkastelussa muutamia epäselvyyksiä sekä suoranaisesti virheellisiä vastauksia, jotka poistimme ennen analyysin tekoa. Tällaisia epäselvyyksiä olivat esimerkiksi se, että vastaaja oli vastannut vain muutamiiin kysymyksiin tai vastaaja oli ilmoittanut olevansa 18 –vuotias ja suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Arvioitaessa kyselylomakettamme voidaan todeta, että ensi alkuun se näyttää pitkältä ja aikaa vievältä. Testaajilta saadut palautteet kuitenkin osoittivat, että ajallisesti sen täyttämisen ei kuitenkaan vaatinut liikaa aikaa ja kysymykset olivat ymmärrettäviä eikä niihin sisältynyt monitulkintaisuutta. Sähköisen kyselylomakkeen käyttämisessä on myös huonoja puolia. Emme voi olla varmoja ovatko vastaajat vastanneet rehellisesti tai niin huolellisesti kuin toivoisimme. Niin paljon kuin tutkijan jääminen etäiseksi lisääkin tutkimuksen luotettavuutta, niin samalla se voi myös heikentää sitä. Kyselylomakkeen kysymykset voivat jäädä joillekin epäselviksi tai ne voidaan ymmärtää väärin ja selittämisen mahdollisuutta ei sähköisessä kyselylomakkeessa ole. (Valli 2001, 28-31; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.)

Kyselytutkimuksessa mittarilla tarkoitetaan kysymysten ja väitteiden kokoelmaa, jolla pyritään mittaamaan erilaisia moniulotteisia ilmiöitä (Vehkalahti 2008). Koska Antonovskyn mittarissa kysymysten mitta-asteikko on 1-7, päätimme käyttää samaa asteikkoa läpi koko kyselylomakkeen. Kyselylomakkeemme (Liite 1) alkaa taustakysymyksillä, jonka jälkeen tulee Antonovskyn alkuperäinen koherenssin tunteen mittari. Käytimme kyselyssämme Antonovskyn kehittämää valmista koherenssin tunteen mittaria, jonka suomensimme sekä Antonovksyn mittarista muokkaamaamme työn koherenssin tunteen mittaria, joka pohjau-

tuu Antonovskyn alkuperäiseen mittariin. Antonovskyn kehittämän mittarin valitseminen oli meille itsestäänselvyys, sillä se on lähtöisin käyttämästämme teoriasta ja on lukuisissa tutkimuksissa todettu toimivaksi. Saman mittarin käyttäminen mahdollisti koherenssin tunteen voimakkuuden tulostemme vertaamisen aiempiin tutkimuksiin. Toisaalta vertailtavuutta vähensi se, että koherenssin tunteen voimakkuudelle ei ole standartoitua luokittelua vaan tutkijan päätettäväksi jää millä summalla koherenssin tunne on heikko, kohtalainen tai vahva. Valmista mittaria käytettäessä on kiinnitettävä huomiota mittarin toimivuuteen tutkimuskysymykseen nähden, laatuun, reliabiliteettiin ja validiteettiin (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto). Mittarin kääntämisessä suomeksi käytimme apuna jo valmiiksi käännettyjä mittareita, mutta emme täysin tyytyneet niihin vaan muokkasimme oman käännöksemme osaan kysymyksistä. Mittarin kääntämisessä täytyy olla tarkka, ettei kysymysten merkitykset muutu ja on huomioitava yksittäistenkin sanojen kulttuurisidonnaisuus ja merkitys (Vastamäki 2010, 135-137). Esimerkiksi eräässä alkuperäisessä kysymyksessä käytettiin termiä ”sad sacks (losers)”, mikä suomennettuna olisi ollut turhan voimakas, joten suomensimme sen kyvyttömyyden kokemiseksi.

Koherenssin tunteen mittarin jälkeen kysymyspatteristossa tulee taustakysymyksiä työhön liittyen, joiden on samalla tarkoitus saada vastaajat miettimään työtänsä jonka jälkeen kyselyssä siirrytään työn koherenssin mittarin kysymyksiin. Tämän jälkeen kyselyssä siirrytään käsittelemään työn stressaavuutta, työyhteisöä sekä työhyvinvointia useilla eri kysymyksillä. Kysymysten avulla on mahdollista tarkastella sekä yleisen että työn koherenssin tunteen voimakkuuden yhteyttä kyseisiin muuttujiin. Seuraavaksi kyselyssä siirrytään Työssä tapahtuu –toimintaan liittyviin kysymyksiin, joissa käsitellään tarvittavia taustakysymyksiä ja osallistujien kokemuksia oppimisesta. Kyselylomakkeessa on muutamia kysymyksiä, jotka nousivat suunnitteluvaiheessa työn tilaajan tarpeista. Tutkimusprosessin aikana tutkimusongelman tarkentuessa huomasimme kuitenkin, että avoimet kysymykset eivät enää vastanneet tutkimuksemme tarpeita, joten emme ole hyödyntäneet kysymyksiä tutkimukssamme. Kysymyksiä on kuitenkin hyödynnetty raportoitaessa tutkimuksesta Rovaniemen kaupungille.

5.4 Tutkimusaineiston analyysitapa

Tutkimusaineiston analyysissa käytämme IBM SPSS Statistics 21 -ohjelmaa. Jotta tilasto-ohjelmalla voi tehdä analyysia, täytyy Webropol –ohjelmalla kerätty aineisto siirtää SPSS ohjelmistoon ja tehdä erilaisia valmisteluja, kuten nimetä muuttujia. Tarkastelimme aineistoa alustavasti ottamalla muuttujista frekvenssijakaumia, tunnuslukuja, taulukoita sekä prosenttijakaumia, saaden näin kokonaiskuvan aineistosta. Tässä vaiheessa huomasimme myös muutamia virheellisiä tai puutteellisia vastauksia ja poistimme ne. Tämän jälkeen olemme käsitelleet aineistoamme mm. luokittelemalla ja tekemällä summamuuttujia, joita tarvitaan aineistoa analysoitaessa.

Tutkimuksen kannalta keskeisimmät luokittelut muodostuvat koherenssin tunteen voimakkuuden luokittelusta sekä iän luokittelusta. Luokiteltaessa ikää tukeuduimme Levinsonin (1979) teoriaan, mikä jäsentää aikuisuuden kehitysvaiheet. Ikää luokiteltaessa pohdimme samalla myös sitä, että yhteen ikäluokkaan asettuisi karkealla arviolla samanlaisessa elämäntilanteessa olevia vastaajia. Esimerkiksi vanhimmassa ikäluokassa ei todennäköisesti ole vastaajia, jotka edustavat perheellisiä joiden lapset ovat aivan pieniä, joka on yksi tekijä jota ihmisten on sovitettava työelämän kanssa yhteen. Luokittelun yhteydessä huomioimme myös sitä, minkälaisia vastaajamääriä luokkiin asettuu.

Koherenssin tunteen voimakkuuden summan luokittelulle ei ole olemassa standartoitua luokittelua. Antonvskyn mielestä on käyttökelpoista luokitella koherenssin tunteen voimakkuuden summa kyseessä olevan aineiston mukaan. Mittarin 13 kysymyksen patteristosta muodostetaan koherenssin tunteen voimakkuuden summa siten, että summan teoreettinen vaihteluväli on 13-91, kun vastausten asteikko on 1-7. Jaoimme summamuuttujan vaihteluvälin ensin tasan kolmeen luokkaan, mutta tällöin matalimpaan luokkaan ei tullut yhtään vastaajaa. Teimme samalla tavalla myös työn koherenssin tunteen summan luokittelussa, jolloin matalaan luokkaan tuli yksi vastaaja. Luokittelimme koherenssin tunteen summan uudelleen siten, että luokittelun alarajana oli 39 matalimman summan mukaan ja yläraja 91. Jaoimme tämän välin tasaisesti kolmeen, jolloin luokan 1 (matala) muuttujan arvot on 39-

56, luokan 2 (kohtalainen) muuttujan arvot on 57-73 ja luokan 3 (korkea) muuttujan arvot on 74-91. Tällä luokittelulla suurin osa vastaajista oli kuitenkin korkeassa koherenssin tunteen luokassa, jolloin tällaisella luokittelulla ei saada näkyviin aineiston eroja. Päätimme luokitella tämän vuoksi summan neljään luokkaan seuraavasti: luokka 1 (matala), muuttujan arvot 39-52, luokka 2 (kohtalainen), muuttujan arvot 53-65, luokka 3 (korkea), muuttujan arvot 66-78 ja luokka 4 (erittäin korkea), muuttujan arvot 79-91. Tätä samaa luokittelua käytimme myös työn koherenssin tunteen summan luokittelussa, mikä mahdollistaa yleisen koherenssin ja työn koherenssin vertailun. Vertailun mahdollistamiseksi luokittelu täytyi tehdä samalla tavalla kuin alkuperäisen koherenssin tunteen mittarin neljän luokan luokittelu. Tällöin luokittelun ulkopuolelle jäi yksi vastaaja, joka ei kuulunut uuteen matalaan luokkaan liian alhaisen pistemäärän vuoksi. Työn koherenssin mittarin kokonaisvastaajamääräksi jää siis neljän luokan luokittelussa 338 vastaajaa.

Aineistossamme koherenssin tunteen voimakkuudet jakautuvat luokitellusti seuraavasti:

Neliluokkainen koherenssin tunne (Antonovskyn mittari)

matala N=17, 5 %, kohtalainen N=89, 26 %, korkea N=166, 48 %, erittäin korkea N=75, 22%

Neliluokkainen työn koherenssin tunne

matala N=19, 6 %, kohtalainen N=82, 24 %, korkea N=135, 40 %, erittäin korkea N=102, 30 %

Tutkimuksessamme olemme pyrkineet huomioimaan sitä, että aina kun luokittelua tehdään se kadottaa tietynlaisen herkkyyden. Siksi olemme aineistonanalyysia tehdessä katsoneet myös millä tavoin jokin tietty muuttuja esimerkiksi ristiintaulukoitaessa näyttäytyy luokittelemattomana.

Tilastanalyysin suorittamisessa käytimme erilaisia yleisesti käytettyjä menetelmiä. Ristiintaulukointi on yksi käytetyimmistä ja yksinkertaisimmista menetelmistä. Tähtinen ja Isoaho (2001) pitävätkin ristiintaulukointia aliarvostettuna menetelmänä kasvatustieteellisissä tut-

kimuksissa. Heidän mukaan ristiintaulukoinnin yksinkertaisuus tekee siitä, selkeän ja tehokkaan menetelmän, jonka avulla on helppo hahmottaa tutkimusaineiston muuttujien suhteita, niiden luonnetta ja jatkoanalysoinnin tarpeita. Ristiintaulukointi yhdistettynä Khiin neliö –testiin sopii monen tutkimusongelman käsittelyyn. Kuitenkin on muistettava, että tulkittaessa ristiintaulukoiden näyttämiä suhteita ja Khiin neliö –testin tuloksia, kahden muuttujan välillä havaittavia riippuvuussuhteita ei tule tulkita suoraan kausaalisiksi syy-suhdepäätelmiksi ellei käytössä ole laajempaa evidenssiä tulkinnoille. Ristiintaulukoinnin avulla saadut suhteet ilmaisevat jotakin vertailtavien muuttujien välisen suhteen luonteesta. (Tähtinen & Isoaho 2001, 67.) Esimerkiksi vaikka työn koherenssin tunteen voimakkuus ristiintaulukoidessa näyttää vaikuttavan voimakkaasti työhyvinvointiin, ei pelkästä ristiintaulukosta voida tehdä syy-suhdepäätelmää siitä, että koherenssin tunteen voimakkuus olisi ainoa vaikuttava asia koettuun työhyvinvointiin.

Summamuuttujissa yhdistetään samalla tavalla mitattuja ja saman ominaisuuden osa-alueita mittaavia muuttujia yhdeksi mittariksi (Valli 2001, 87). Teimme summamuuttujat muun muassa Antonovskyn mittarista, työn koherenssin mittarista sekä kysymyksistä 36 ja 38 (Liite 1). Ensiksi käänsimme kaikki kysymykset samansuuntaisiksi, jonka jälkeen teimme pääkomponenttianalyysin nähdäksemme mitkä muuttujat mittaavat sisällöltään samoja ominaisuuksia ja olisivat siten järkevää yhdistää (Valli 2001, 87; Metsämuuronen 2005, 507-508). Kysymykset voivat muodostaa kokonaisuuden tai useampia osamittareita (Metsämuuronen 2008, 25). Jos kysymykset eivät latautuneet samalle pääkomponentille tai Cronbachin alfa oli matala, poistimme pääkomponentista muuttujia tai muodostimme osamittareita. Ennen summamuuttujan muodostamista pohdimme myös sopivatko saman pääkomponentin muuttujat sisällöllisesti toistensa kanssa yhteen. Cronbachin alfa kertoo summamuuttujan sisäisestä johdonmukaisuudesta. Alfakertoimen oletetaan yleensä olevan suurempi kuin 0,6. Sen suuruuteen vaikuttavat aineiston jakautuminen, koko ja muuttujien määrä. (Valli 2001, 94-95.) (Liite 3.)

Varianssianalyysia voidaan käyttää analysoitaessa yhden tai useamman tekijän samanaikaista vaikutusta vasteeseen. Varianssianalyysia voidaan pitää myös t-testin laajennuksena, koska sillä voidaan tutkia usean tekijän samanaikaista vaikutusta yhteen muuttujaan, vas-

teeseen. Varianssianalyysi mahdollistaa usean samanaikaisen tekijän vaikutuksen mittaamisen. Tällöin on mahdollista päästä lähemmäksi ”todellisuutta”, koska analyysi ei pohjaa vain yhteen taustatekijään. (Tähtinen ym. 2011, 102-103.) Varianssianalyysillä verrataan saatujen havaintojen keskiarvoja. Testattavana hypoteesina on oletus kaikkien ryhmien keskiarvojen samansuuruisuudesta eli ryhmät jakautuisivat vertailtavan asian suhteen samalla tavalla. Pelkkä varianssianalyysin tulos ei kuitenkaan kerro paljoakaan aineistosta eikä siitä voida vetää johtopäätöksiä, vaan rinnalle tarvitaan esimerkiksi ristiintaulukointi. (Valli 2001, 82-83.) Varianssianalyysi ei kerro minkä ryhmien välillä eroja on. Tilastollisesti merkitsevät erot ryhmien välillä kertoo post hoc –testi, joista me käytimme Bonferroni –kerrointa. (Metsämuuronen 2008, 163.) Tutkimuksessamme olemme katsoneet varianssianalyysillä löytyykö tiettyjen ryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia. Jos tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia löytyy ryhmien välillä, voi ristiintaulukkoa tulkita ilman että se sisältää vääristymiä. Varianssianalyysi mahdollistaa katsomaan sitä löytyykö tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia tiettyjen ryhmien välillä.

Regressioanalyysi soveltuu hyvin usean tutkimuskysymyksen tai –tehtävän ratkaisemiseen. Regressioanalyysi mahdollistaa arvioimaan sitä, mitkä tekijät vaikuttavat tiettyyn tarkasteltavaan muuttujaan (Tähtinen ym. 2011, 150). Regressioanalyysi kertoo kuinka paljon muuttujien joukko yhdessä selittää selitettävän muuttujan vaihtelusta. Regressioanalyysin avulla voidaan selvittää ilmiön kannalta oleellisia tekijöitä tai vahvistaa teorian kannalta keskeisten tekijöiden merkitsevyys selittäjinä. Regressioanalyysillä voidaan testata toisten muuttujien paremmuutta selittäjänä verrattuna toisiin tai eliminoida joidenkin muuttujien vaikutus toiseen muuttujaan. (Metsämuuronen 2008, 85-86, 88.) Käytimme tutkimuksessamme logistista regressioanalyysia, jolloin selitettävä muuttuja on luokittelumuuttuja (Metsämuuronen 2005, 687).

6 Aineiston analyysin tulokset

6.1 Työn koherenssin tunteen mittarin testaaminen

Tarkastelemme ensin yleisesti työn koherenssin mittarin reliabiliteettia ja validiteettia ja sitä mittaako se jotain muuta kuin Antonovskyn alkuperäisen koherenssin tunteen mittari. Tutkimme aluksi työn koherenssin mittarin yhtenäisyyttä ja toimivuutta. Työn koherenssin mittari latautui pääkomponenttianalyysissa kolmeen pääkomponenttiin, mutta kokeiltaessa mittari latautui hyvin myös yhteen pääkomponenttiin (Liite 3). Kommunaliteetteja tarkasteltaessa kysymys numero 33 ei sovi pääkomponenttiin, mutta on perusteltua jättää se pääkomponenttiin. Sama kysymys on huono Antonovskyn alkuperäisen mittarin kommunaliteeteissa. Päätimme käyttää mittaria yhden dimension muuttujana, jotta pystymme tutkimaan sitä yhdessä Antonovskyn alkuperäisen mittarin kanssa. (KMO yhden pääkomponentin mallissa 0,886, kysymysten latautuminen pääkomponenttiin välillä 0,346-0,768). Pääkomponenttianalyysin perusteella voimme todeta, että työn koherenssin mittari on siinä määrin samanlainen kuin Antonovskyn mittari, että voimme perustellusti käyttää mittareita rinnakkain sekä vertailla mittareita ja niiden tuottamaa tietoa. (Liite 3.)

Cronbachin alfalla tutkitaan mittarin sisäistä yhtenäisyyttä. Jos Cronbachin alfa on suurempi kuin 0,6 niin yhtenäisyyttä pidetään hyvänä. (Nunnally & Bernstein 1994, viitattu kirjassa Metsämuuronen 2005, 67-69.) Tässä tapauksessa koherenssin tunteen mittarin yhtenäisyys on hyvä. Työn koherenssin tunteen mittarin yhtenäisyys on parempi kuin koherenssin tunteen mittarin yhtenäisyys. Työn koherenssin tunteen mittarin yhtenäisyyttä voi lisätä se, että kysymykset on rajattu tiukasti yhteen kontekstiin kun taas koherenssin tunteen mittarissa vastauksia täytyy ajatella paljon laajemmin ja yleisemmin. (Liite 3.)

Työn koherenssin tunteen mittarin osatekijöiden Cronbachin alfat ovat; mielekkäys: 0,835, ymmärrettävyys: 0,730 ja hallittavuus: 0,705. Työn koherenssin tunteen mittarin osatekijöiden Cronbachin alfat ovat kaikki korkeampia kuin koherenssin tunteen mittarissa (kohe-

renssin tunteen mittarin osatekijöiden Cronbachin alfat; mielekkyys: 0,727, ymmärrettävyys: 0,660 ja hallittavuus: 0,676). Kummassakin mittarissa osatekijöiden Cronbachin alfat ovat pienempiä kuin koko mittarin summamuuttujien Cronbachin alfat, tämä johtuu luultavasti muuttujien lukumäärästä.

Tutkimme mittaavatko koherenssin tunteen kysymyspatteristo ja työn koherenssin kysymyspatteristo samaa vai eri asiaa tekemällä parittaiset korrelaatiot jokaisen koherenssin tunteen kysymyksen ja vastaavan työn koherenssin kysymyksen välillä erikseen. Korrelaatiokerrointen p-arvo oli kaikissa tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,000$) mikä tarkoittaa, että kysymysten välillä on riippuvuutta. Korrelaatiokertoimet vaihtelivat välillä 0,294-0,642. Mikäli korrelaatiokertoimet olisivat olleet erittäin korkeita (0,8-1,0), mittarit mittaisivat täsmälleen samaa asiaa. Korrelaatiokerrointen p-arvot kertovat, että mittarit mittaavat ainakin osittain samaa asiaa eli koherenssin tunnetta. Laskimme parittaisista korrelaatiokertoimista keskiarvon. Keskiarvoksi tuli 0,509 kun $(0,294 + 0,636 + 0,378 + 0,499 + 0,437 + 0,580 + 0,606 + 0,488 + 0,526 + 0,514 + 0,579 + 0,642 + 0,438) / 13$. Korrelaatioiden keskiarvo 0,509 on kohtalainen.

Antonovskyn ja työn koherenssin mittareiden välinen korrelaatiokerroin on 0,758. Työn koherenssin mittari antaa siis samoilla vastaajilla jonkin verran erilaisia vastauksia kuin koherenssin tunteen mittari. Se kuinka paljon työn koherenssin tunteen mittari antaa lisätietoa, selviää selitysosuutta tarkastelemalla. Työn koherenssin mittari selittää koherenssin tunteen mittarin vaihtelusta 57 prosenttia ($0,758^2=0,57$) eli niiden välillä on merkittävä yhteys. Selitysosuudet vaihtelevat yksittäisten korrelaatiokertoimien välillä yhdeksästä prosentista ja 41 prosenttiin.

Mittarit mittaavat siis kumpikin koherenssin tunnetta, mutta eri konteksteissa. Työn koherenssin mittari kuvaa koherenssin tunnetta työn kontekstissa ja Antonovskyn alkuperäinen koherenssin tunteen mittari laajemmin yksilön koherenssin tunnetta. Koska työn koherenssin mittari eriytyy koherenssin tunteen mittarista, niin on perusteltua tutkia tarkemmin missä erot näkyvät ja millaista tietoa työn koherenssin mittari tuottaa.

Teimme työn koherenssin ja koherenssin tunteen mittarista symmetrisen luokittelun, jolloin pystymme vertailemaan mittareita ja niiden tuottamaa tietoa. Tämän jälkeen mahdollistuu mittareiden summamuuttujien erojen vertailu.

Taulukko 1 Yleisen ja työn koherenssin tunteen tilastotietoja

		Yleinen koherenssin tunne	Työn koherenssin tunne
N	Lasketut arvot	347	339
	Puuttuvat arvot	12	20
	Keskiarvo	70,1527	71,4041
	Mediaani	71,0000	73,0000
	Moodi	76,00	82,00
	Keskihajonta	9,67371	10,99699
	Minimi	39,00	37,00
	Maksimi	89,00	91,00

Tilastosta näemme, että työn koherenssin ja koherenssin tunteen mittarin vastaukset eroavat toisistaan. Työn koherenssin tunteen keskiarvo (71,4) on parempi kuin koherenssin tunteen (70,2).

Yhteenveto

Työn koherenssin tunteen mittari latautui yhteen pääkomponenttiin ja sen yhtenäisyys on hyvä. Työn koherenssin mittari selittää koherenssin tunteen mittarin vaihtelusta 57 prosenttia ($0,758^2=0,57$) eli niiden välillä on merkittävä yhteys. Työn koherenssin tunteen mittari on Antonovskyn mittarin kanssa yhteneväinen siten, että voimme käyttää mittareita rinnakkain ja vertailla niiden tuottamaa tietoa. Mittarit mittaavat koherenssin tunnetta, mutta eri kontekstista. Tekemiemme testien ja analyysien perusteella voimme todeta työn koherens-

sin tunteen mittarin toimivan. Seuraavaksi tutkimme sen toimivuutta tutkimusjoukossamme.

6.2 Koherenssin tunteen mittareiden toimivuus ja vertailu

Analyysin selventämiseksi käytämme Antonovskyn koherenssin tunteesta nimitystä yleinen koherenssin tunne. Jotta voisimme selvittää samojen vastaajien yleisen ja työn koherenssin tunteen voimakkuuksien eroja, muodostimme muuttujan jonka avulla näemme onko yksittäisen vastaajan yleisen ja työn koherenssin tunteen luokat samat vai onko työn koherenssin tunne parempi tai huonompi kuin yleisen koherenssin tunteen luokka. Tällä tavoin voimme tutkia millainen vaikutus työn koherenssin tunteen voimakkuudella on verrattuna yleisen koherenssin tunteen voimakkuuteen, kun tarkastellaan työhön liittyviä muuttujia. Emme kuitenkaan voi sanoa muuttujan avulla sitä, kuinka paljon parempi tai huonompi työn koherenssin tunteen voimakkuus on. Vastaajalla voi olla esimerkiksi matala yleisen koherenssin tunteen voimakkuus ja joko kohtalainen, korkea tai erittäin korkea työn koherenssin tunteen voimakkuus. Kaikista vastaajista noin 64 prosentilla (N=228) koherenssin tunteet ovat samassa luokassa, 21 prosentilla (N=76) työn koherenssin tunne on parempi kuin yleinen ja 15 prosentilla (N=55) työn koherenssin tunne huonompi kuin yleinen. Aineistossamme 131 vastaajalla (36 %) yleisen ja työn koherenssin tunteen voimakkuudet ovat eri luokissa.

Silloin kun koherenssin tunteet ovat samassa luokassa, 76 prosentilla (n=157) vastaajista koherenssin tunteet ovat korkeassa tai erittäin korkeassa luokassa. Kun työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen koherenssin tunne, 89 prosentilla (n=68) vastaajista työn koherenssin tunne on joko korkea tai erittäin korkea. Vastaavasti silloin kun työn koherenssin tunteen voimakkuus on matalampi kuin yleinen koherenssin tunteen voimakkuus, vastaajista 78 prosentilla (n=43) yleisen koherenssin tunteen voimakkuus on korkea tai erittäin korkea.

Vertailtaessa työn koherenssin ja yleisen koherenssin tunteen voimakkuutta ikäluokittain, 22-39 -vuotiaiden luokassa on hieman yleisempää, että työn koherenssi on heikompi kuin yleinen koherenssi. Vastaavasti 50-65 -vuotiailla on hieman yleisempää, että työn koherenssin tunne on parempi kuin yleinen koherenssin tunne. 40-49 -vuotiaiden luokka poikkeaa huomattavasti muista ikäluokista siten, että siellä on enemmän sellaisia vastaajia joiden työn koherenssin luokka on parempi kuin yleisen koherenssin tunteen luokka (31 %, n=31).

Taulukko 2 Koherenssin tunteiden vaihtelevuus ikäluokittain

			Ikäluokat			
			22-39 - vuotiaat	40-49 - vuotiaat	50-65 - vuotiaat	Yhteen- sä
Koherenssin tunteiden luokat	koherenssit samat	Lkm	39	54	134	227
		%	66,1%	54,5%	67,0%	63,4%
	työn koherenssi pa- rempi kuin yleinen	Lkm	9	31	36	76
		%	15,3%	31,3%	18,0%	21,2%
	työn koherenssi huo- nompi kuin yleinen	Lkm	11	14	30	55
		%	18,6%	14,1%	15,0%	15,4%
Yhteensä		Lkm	59	99	200	358
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tarkastelimme varianssianalyysillä minkä ikäluokkien välillä työn ja yleisen koherenssin tunteen voimakkuudet eroavat. Analyysistä havaitaan, että työn koherenssin tunteessa on eroja eri ikäluokkien välillä ($F_{2,336}=3,963$; $p=0,020$), mutta yleisessä koherenssin tunteessa eroja ei ikäluokkien välillä ole ($F_{2,343}=1,912$; $p=0,149$). Ikäluokissa erot näkyvät nuorimman ja 40-49 -vuotiaiden välillä.

Sukupuoli ja koherenssin tunteiden erot

Kun verrataan koherenssin sekä työn koherenssin tunteen voimakkuuden eroja sukupuolittain niin huomataan, että työn koherenssin tunne on kummallakin sukupuolella korkeampi, mutta muuten jakautunut samalla tavalla.

Koulutus ja koherenssin tunteiden erot

Kun vastaajat ovat suorittaneet toisen asteen tai ammattikorkeakoulututkinnon, koherenssin tunteen voimakkuudet jakautuvat lähes samalla tavalla. Vastaajista noin 60 prosentilla työn koherenssin ja yleinen koherenssin tunne on samassa luokassa. Verrattaessa koherenssin tunteen voimakkuuksien eroja on yleisempää, että työn koherenssin tunne on parempi kuin yleinen koherenssin tunne. Toisen asteen suorittaneilla tämä on hieman yleisempää (27 %, n=25) kuin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla (23 %, n=41). Aineistostamme erottuu ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet siten, että heistä 66 prosentilla (n=49) työn ja yleisen koherenssin tunne on samassa luokassa ja vain 10 prosentilla (n=7) työn koherenssin tunne on parempi kuin yleinen koherenssin tunne. Heillä on huomattavasti yleisempää se, että työn koherenssin tunne on matalampi kuin yleinen koherenssin tunne (24 %, n=18). ($p=0,019$; $\chi^2(4)=11,747$.) Varianssianalyysillä tarkasteltuna eroja ei eri koulutusluokkien välillä ole koherenssin tunteittain.

Ammattiasema ja koherenssin tunteiden erot

Koherenssin tunteiden voimakkuuksien eroja tarkasteltaessa ammattiasemittain, vastaukset eroavat toisistaan kaikissa ammattiasemissa. Työntekijöillä 63 prosentilla (n=166) kohe-

renssin tunteet ovat samassa luokassa, 24 prosentilla ($n=64$) työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen ja 13 prosentilla ($n=35$) työn koherenssin tunne on heikompi kuin yleinen koherenssin tunne. Esimiehillä on suuremmalla joukolla (67 %, $n=34$) koherenssin tunteen voimakkuus samassa luokassa, mutta vain 15 prosentilla ($n=8$) työn koherenssin tunteen voimakkuus on parempi kuin yleinen. Esimiehistä 18 prosentilla ($n=9$) työn koherenssin tunteen voimakkuus on heikompi kuin yleinen koherenssin tunne. Asiantuntijoilla puolestaan on yleisempää se, että työn koherenssi on matalampi kuin yleinen (26 %, $n=11$). Vain 9 prosentilla ($n=4$) työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen koherenssin tunne. 65 prosentilla ($n=28$) asiantuntijoista koherenssin tunteet sijoittuvat samaan luokkaan.

Vertailimme tarkemmin koherenssin tunteiden keskiarvoja ammattiasemittain. Asiantuntijoiden yleisen koherenssin tunteen keskiarvo on 66,5 ja työn koherenssin 65. Esimiehillä yleisen koherenssin tunteen keskiarvo on 71,2 ja työn koherenssin 71,6 sekä työntekijöillä yleisen koherenssin keskiarvo 70,5 ja työn 72,4.

Varianssianalyysin tuloksena näemme, että ammattiasemalla on vaikutus sekä koherenssin tunteeseen ($F_{2,344}=3,486$; $p=0,032$) että työn koherenssin tunteeseen ($F_{2,336}=8,500$; $p=0,000$). Yleisessä koherenssin tunteessa tilastollisesti merkitsevä ero on työntekijöiden ja asiantuntijoiden välillä ($p=0,038$). Työn koherenssin tunteessa erot ovat työntekijöiden ja asiantuntijoiden välillä ($p=0,000$) ja esimiesten ja asiantuntijoiden välillä ($p=0,013$).

Palvelukeskus ja koherenssin tunteiden erot

Palveluyksiköittäin päivähoitossa on huomattavan suurella joukolla (72 %, $n=53$) yleinen ja työn koherenssin tunteen voimakkuus samassa luokassa. Tämän vuoksi vain 16 prosentilla ($n=12$) työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen ja 12 prosentilla ($n=9$) työn koherenssin tunne on matalampi kuin yleinen koherenssin tunteen voimakkuus. Sosiaalipalvelukeskuksessa vastaavasti koherenssin tunteet ovat samassa luokassa vain 59 pro-

sentilla (n=44) vastaajista. Työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen 27 prosentilla (n=20) ja 14 prosentilla (n=11) se on matalampi kuin yleinen koherenssin tunne. Terveyspalvelukeskuksen vastaukset ovat lähes samalla tavalla jakautuneet kuin sosiaali- palvelukeskuksessa. Siellä koherenssin tunteen luokat ovat samat 61 prosentilla (n=95), työn koherenssin tunne voimakkaampi kuin yleinen 23 prosentilla (n=36) ja työn koherenssin tunteen voimakkuus heikompi kuin yleinen koherenssin tunne 16 prosentilla (n=24). Hallinnon yksikön vastaajista 20 prosentilla (n=9) työn koherenssin tunne on matalampi kuin yleinen ja 14 prosentilla (n=6) työn koherenssin tunne on parempi. Täten 67 prosentilla (n=29) vastaajista koherenssin tunteen voimakkuus sijoittuu samaan luokkaan.

Varianssianalyysin perusteella havaitaan, että yleisessä koherenssin tunteessa ei palvelukeskuksittain ole eroja. Työn koherenssin tunteessa sen sijaan eroja on ($F_{3,324}=3,949$; $p=0,009$). Eroja on hallinnon ja päivähoidon ($p=0,005$) sekä hallinnon ja sosiaalipalvelukeskuksen välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ero (0,050).

Koettu stressi ja koherenssin tunteiden erot

Tarkasteltaessa koherenssin tunteen eroja ja ulkoisten tekijöiden aiheuttamaa stressiä havaitaan, että stressiä koetaan vähemmän kun työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen koherenssin tunne. 31 prosenttia (n=23) vastaajista ei koe ulkoisten tekijöiden aiheuttavan stressiä lainkaan tai vain vähän silloin kun työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen. Vastaavasti kun työn koherenssin tunne on matalampi kuin yleinen, ulkoiset tekijät aiheuttavat stressiä paljon 35 prosentille (n=19) vastaajista. ($p=0,020$; $\chi^2(4)=11,711$.)

Tarkasteltaessa ulkoisten stressitekijöiden aiheuttamaa stressiä koherenssin tunteen erojen kanssa, työn koherenssilla on suurempi merkitys koettuun stressiin siten, että jos työn koherenssin tunne on heikompi kuin yleinen, stressiä koetaan enemmän.

Koettu osaaminen ja koherenssin tunteiden erot

Eroja tarkasteltaessa työn koherenssin tunteen voimakkuudella on voimakkaampi yhteys koettuun osaamiseen kuin yleisellä koherenssin tunteella siten, että kun työn koherenssin tunne on parempi kuin yleinen, osaaminen koetaan useammin riittäväksi ja oikeanlaiseksi (61 %, n=45). Vastaavasti työn koherenssin tunteen ollessa yleistä huonompi, vain 47 prosenttia (n=26) vastaajista kokee ammatillisen osaamisensa riittävän usein ja olevan oikeanlaista. Silloin kun koherenssin tunteen luokat ovat samat, osaaminen koetaan usein riittäväksi ja oikeanlaiseksi (62 %, n=142). ($p=0,028$; $\chi^2(4)=10,894$.)

Lisääkö johtaminen jaksamista ja suoriutumista?

Silloin kun koherenssin tunteen luokat ovat samat 35 prosenttia (n=79) vastaajista kokee työyhteisön johtamisen lisäävän työssä jaksamista ja suoriutumista paljon. Kun työn koherenssin tunne on parempi kuin yleinen, hieman harvempi kokee johtamisen vaikuttavan paljon (30 %, n=23). Vähiten johtamisen ajatellaan vaikuttavan silloin kun työn koherenssin tunne on heikompi kuin yleinen, jolloin vastaajista 35 prosenttia (n=19) ajattelee johtamisen vaikuttavan vähän tai ei lainkaan ja 27 prosenttia (n=15) paljon. Ne vastaajat, joilla työn koherenssi on parempi, kokee johtamisen vaikuttavan edistävästi työstä suoriutumiseen ja jaksamiseen. Vastaavasti ne joilla työn koherenssin tunne on huonompi kuin yleinen, kokee selvästi enemmän, että johtaminen ei edistä näitä asioita.

Työyhteisössä koettu keskinäinen arvostus

Koettu työyhteisön arvostus toisia kohtaan osoittaa suurimpia eroja koherenssin tunteen eroja tarkasteltaessa. Kun työn koherenssin tunne on parempi kuin yleinen, merkittävästi suurempi osa vastaajista (46%, n=35) kokee että työyhteisössä arvostetaan toisia paljon verrattaessa siihen kun työn koherenssin tunne on heikompi kuin yleinen. Tällöin vastaajista vain 29 prosenttia (n=16) kokee työyhteisössä toisia arvostettavan paljon ja 15 prosenttia (n=8) ajattelee että arvostusta on vähän tai ei lainkaan. Silloin kun koherenssin tunteet sijoittuvat samaan luokkaan, 44 prosenttia (n=100) kokee työyhteisön arvostavan toisia.

Työhyvinvointi

Silloin kun työn koherenssi on parempi kuin yleinen, myös työhyvinvointi koetaan paremmaksi. Kun koherenssit on samat niin koettu työhyvinvointi jakautuu melko samalla tavalla kuin silloin kun työn koherenssin tunne on yleistä parempi.

Taulukko 3 Koherenssin tunteiden erot ja koettu työhyvintointi

			Koherenssin tunteiden erot			
			koherenssin tunteet samas- sa luokassa	työn koherenssi parempi kuin yleinen	työn koherenssi huonompi kuin yleinen	Yhteensä
Koettu työhy- vinvointi	huono	Lkm	12	0	8	20
		%	5,3%	,0%	14,5%	5,6%
	kohtalainen	Lkm	86	31	28	145
		%	37,7%	41,3%	50,9%	40,5%
	hyvä	Lkm	130	44	19	193
		%	57,0%	58,7%	34,5%	53,9%
Yhteensä	Lkm	228	75	55	358	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Kun työhön liittyviä kysymyksiä (kysymykset 36-42) ja yleistä sekä työn koherenssin tunnetta tarkastellaan varianssianalyysillä, havaitaan että erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä riippumatta kumman koherenssin tunteen kanssa vastauksia tarkastellaan ($p=0,000$). Yleisen koherenssin tunteen kanssa tarkasteltuna eroja ei kuitenkaan ole kaikissa ryhmissä. Työn koherenssin tunteen kanssa tarkasteltuna eroja on kaikkien eri luokkien välillä, siten että työn koherenssin tunteen ollessa korkeampi vastaukset ovat positiivisempia.

Regressioanalyysin perusteella näemme, että työn koherenssin tunne selittää kaikista työhön liittyvistä kysymyksistä (kysymykset 36-42) enemmän kuin yleinen koherenssin tunne. Työhyvinvoinnista työn koherenssin tunne selittää 41,3 prosenttia kun yleinen koherenssin tunne selittää työhyvinvoinnista vain 25,8 prosenttia. Regressioanalyysin mukaan työhyvinvointia selittää parhaiten malli, jossa on mukana muuttujat: työn koherenssi, ulkoiset vaatimukset, työhön kohdistuvat muutokset sekä johtamisen merkitys työssä jaksamiselle. Tämän mallin selitysaste on 53,9. Eniten työhyvinvoinnista selittää työn koherenssi, seuraavaksi eniten johtamisen merkitys työssä jaksamiseen, sitten ulkoiset vaatimukset ja vähiten työhön kohdistuvat muutokset.

Yhteenveto koherenssin tunteen mittareiden toimivuudesta ja vertailusta

Työn koherenssin tunteen ja yleisen koherenssin tunteen keskiarvoissa on jonkin verran eroja. Kun tarkastellaan yksittäisten vastaajien työn koherenssin ja yleisen koherenssin tunteen voimakkuuden eroja havaitaan, että voimakkuudet vaihtelevat aineistossamme. Kaikista vastaajista noin 64 prosentilla sekä työn koherenssi että yleinen koherenssin tunne pysyvät luokiteltuina samoina. Vastaajista 21 prosentilla työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen koherenssin tunne ja vastaavasti 15 prosentilla työn koherenssin tunne on matalampi kuin yleinen koherenssin tunne. Koherenssin tunteen voimakkuutta luokittain tarkasteltuna aineistossamme 36 prosentilla työn koherenssin tunne ja yleinen koherenssin tunne vaihtelevat.

Ikäluokittain tarkasteltuna 22-39 –vuotiaiden ryhmässä on hieman yleisempää, että työn koherenssin tunteen voimakkuus on heikompi kuin yleisen koherenssin tunteen voimakkuus. Vastaavasti 50-65 vuotiaiden ryhmässä yleisempää on, että työn koherenssin tunne on parempi kuin yleinen koherenssin tunne. 40-49 –vuotiaiden ryhmässä on muita ryhmiä selvästi enemmän vastaajia joiden työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen koherenssin tunne. Varianssianalyysi vahvistaa, että iällä on vaikutus työn koherenssin tunteeseen, mutta ei yleiseen koherenssin tunteeseen.

Tarkasteltaessa vastaajien koulutustaustoja ja koherenssin tunteen eroavaisuuksia, erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Aineistostamme kuitenkin käy ilmi, että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla on hieman yleisempää että työn koherenssin tunne on huonompi kuin yleinen koherenssin tunne.

Ammattiasemittain tarkasteltuna työn koherenssin ja yleisen koherenssin tunteen voimakkuuksissa on tilastollisesti merkitseviä eroja. Asiantuntijoilla on yleisempää, että työn koherenssin tunne on heikompi kuin yleinen koherenssin tunne. Tutkimusjoukossamme asiantuntijoiden niin työn koherenssin tunne kuin yleinen koherenssin tunne on heikompi kuin muilla ammattiasemilla. Varianssianalyysin avulla näemme, että ammattiasemalla on vai-

kutus sekä yleiseen koherenssin tunteeseen että työn koherenssin tunteeseen. Yleisen koherenssin tunteen erot näkyvät työntekijöiden ja asiantuntijoiden välillä kun taas työn koherenssin tunteen erot näkyvät sekä asiantuntijoiden ja työntekijöiden että asiantuntijoiden ja esimiesten välillä.

Tarkasteltaessa yleisen ja työn koherenssin tunteen voimakkuuksia palvelukeskuksittain nähdään, että tuloksissa on eroja. Kun tutkitaan yleistä koherenssin tunnetta palvelukeskuksittain, huomataan, että koherenssin tunteen voimakkuuksissa ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja. Vastaavasti työn koherenssin kanssa tutkittuna palvelukeskuksittain löytyy tilastollisesti merkitseviä eroja. Erot näkyvät päivähoiton ja hallinnon sekä sosiaalipalveluksen ja hallinnon välillä.

Tarkasteltaessa yleisen ja työn koherenssin tunteen voimakkuuksia suhteessa työhön liittyviä muuttujiin varianssianalyysin avulla havaitaan, että erot ovat tilastollisesti merkitseviä riippumatta kumman koherenssin tunteen mittarin kanssa vastauksia tarkastellaan. Kuitenkin yleisen koherenssin tunteen kanssa tarkasteltuna eroja ei kuitenkaan löydy aivan kaikista ryhmistä. Työn koherenssin tunteen mittarin kanssa tarkasteltuna eroja on kaikkien eri ryhmien välillä.

Regressioanalyysin avulla selviää, että työn koherenssin tunne selittää kaikista työhön liittyvistä kysymyksistä enemmän kuin yleinen koherenssin tunne. Työhyvinvoinnista työn koherenssin tunne selittää 41,3 prosenttia kun yleinen koherenssin tunne selittää työhyvinvoinnista vain 25,8 prosenttia.

Tarkasteltaessa sukupuolen vaikutusta koherenssin tunteisiin huomataan, että työn koherenssin tunne on kummallakin sukupuolella korkeampi, mutta muuten jakautunut samalla tavalla. Sukupuolella ei ole vaikutusta yleisen koherenssin eikä työn koherenssin tunteen voimakkuuteen.

6.3 Työn koherenssin tunteen yhteys työhyvinvoinnin kokemukseen

Työn koherenssin tunne ja ikä

Työn koherenssin tunteen voimakkuus ikäluokittain tarkasteltuna jakautuu siten, että 40-49 –vuotiailla on korkein koherenssi. Siirryttäessä nuorimmasta ikäluokasta 40-49 –vuotiaiden ikäluokkaan, työn koherenssin tunne on korkeampi, mutta vanhimmassa ikäluokassa taas hieman matalampi. Nuorimmassa ikäluokassa on vähiten erittäin korkean työn koherenssin vastaajia. Verrattuna vanhempiin ikäluokkiin, nuoria on prosentuaalisesti enemmän kohtalaisen ja matalan työn koherenssin tunteen luokissa. Ikäluokittain tarkasteltuna työn koherenssin tunteen voimakkuus on muuttuva.

Taulukko 4 Työn koherenssin tunteen voimakkuus ikäluokittain

			Ikäluokat			
			22-39 -vuotiaat	40-49 -vuotiaat	50-65 -vuotiaat	Yhteensä
Työn koherenssin tunteen voimakkuus	matala	Lkm	6	4	9	19
		%	10,7%	4,1%	4,9%	5,6%
	kohtalainen	Lkm	19	15	48	82
		%	33,9%	15,5%	25,9%	24,3%
	korkea	Lkm	21	43	71	135
		%	37,5%	44,3%	38,4%	39,9%
	erittäin korkea	Lkm	10	35	57	102
		%	17,9%	36,1%	30,8%	30,2%
Yhteensä	Lkm	56	97	185	338	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

$p=0,039$; $\chi^2(6)=13,254$

Kun työn koherenssin tunnetta ja ikäluokkia tarkastellaan varianssianalyysillä, huomataan että ikäryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä ero ($F_{2,336}=3,963$, $p=0,020$). Ikäluokkien välillä erot ovat 22-39 –vuotiaiden ja 40-49 –vuotiaiden välillä ($p=0,016$), muiden ikäluok-

kien välillä eroja ei ole. (Liite 4.) Iällä vaikuttaisi olevan siis jotain merkitystä työn koherenssin tunteen voimakkuuteen.

Työn koherenssi ja terveysriski

Koska työn koherenssin tunne on osa yleistä koherenssin tunnetta, ei ole järkevää tarkastella sitä miten työn koherenssi vaikuttaa terveysriskeihin, vaan sitä miten terveysriskit ovat yhteydessä työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Terveysriskien ollessa matalat kolmasosalla vastaajista työn koherenssin tunne on erittäin korkea. Kun terveysriskit ovat kohonneet, työn koherenssin tunne on erittäin korkea joka neljännellä. Korkean terveysriskin luokassa työn koherenssin tunne on erittäin korkea vain joka kymmenennellä. Mitä matalampi terveysriski vastaajilla on, sitä todennäköisemmin heillä on myös korkeampi työn koherenssin tunne.

Taulukko 5 Terveysriskien yhteys työn koherenssin tunteen voimakkuuteen

			Terveysriski			
			matala	kohonnut	korkea	Yhteensä
Työn koherenssin tunteen voimakkuus	matala	Lkm	6	9	1	16
		%	5,3%	7,6%	2,4%	5,9%
	kohtalainen	Lkm	23	31	18	72
		%	20,4%	26,3%	42,9%	26,4%
	korkea	Lkm	46	47	18	111
		%	40,7%	39,8%	42,9%	40,7%
	erittäin korkea	Lkm	38	31	5	74
		%	33,6%	26,3%	11,9%	27,1%
		Lkm	113	118	42	273
Yhteensä		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$p=0,045$; $\chi^2(6)=12,889$

Tarkasteltaessa terveysriskien vaikutusta työn koherenssin tunteeseen ikäluokittain voidaan huomata, että terveysriskien ja työn koherenssin tunteen yhteys on saman suuntainen ikäluokista riippumatta. Nuorimmassa ikäluokassa yhteys ei näy kuitenkaan yhtä voimakkaana kuin kahdessa vanhemmassa ikäluokassa, mikä voi johtua vastaajien vähäisyydestä kyseisessä ikäluokassa.

Varianssianalyysillä tarkasteltuna työn koherenssin tunteen ja terveyden välillä on tilastollisesti merkitsevä ero ($F_{2,271}=4,092$, $p=0,018$), erot ovat matalan ja korkean terveysriskin välillä ($p=0,039$). Tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että koherenssin tunteen ollessa voimakas terveysriski on matalampi.

Halusimme tarkastella kumpi muuttuja vaikuttaa enemmän työn koherenssin tunteen voimakkuuteen, vastaajan ikä vai terveysriski. Teimme tämän selvittääksemme regressioanalyysin kyseisistä muuttujista. Muuttujat selittävät työn koherenssin tunteen vaihtelusta 5,4 prosenttia eli muuttujat eivät selitä työn koherenssin tunteen voimakkuuden eroja. ANOVA p-arvo on 0,001 eli mallilla on selityskykyä. Regressioanalyysin perusteella voimme sanoa, että iällä on positiivinen vaikutus työn koherenssin tunteen voimakkuuteen ja terveysriskillä negatiivinen. Muuttujista terveysriski selittää enemmän työn koherenssin tunteen vaihtelusta kuin ikä.

Sukupuolen vaikutus työn koherenssin tunteen voimakkuuteen

Kun tarkastellaan sukupuolta ja koherenssin tunnetta työssä ristiintaulukoiden, eroja ei sukupuolittain ole. Sukupuolten välisten erojen jatkotarkastelu osoittautuu hankalaksi aineiston vinoutumisen vuoksi, koska vain pieni osa vastaajista on miehiä.

Koulutaustan yhteys työn koherenssin tunteen voimakkuuteen

Ristiintaulukointi osoittaa työn koherenssin tunteen olevan korkeampi toisen asteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla kuin ylemmän korkeakoulututkinnon käyneillä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla on erittäin korkeassa työn koherenssin tunteen voimakkuuden luokassa noin kymmenen prosenttiyksikköä pienempi osuus vastaajia kuin alemmissa koulutusasteissa. Varianssianalyysin perusteella voimme sanoa, että eri koulutuksien ja työn koherenssin tunteen voimakkuuden välillä ei ole yhteyttä.

Palveluyksikkö ja työn koherenssin tunne

Palvelukeskuksittain työn koherenssin tunteen voimakkuus on erittäin korkea päivähoitossa 32 prosentilla (n=22), sosiaalipalvelukeskuksessa 31 prosentilla (n=22), terveystalokeskuksessa 34 prosentilla (n=49) ja hallinnossa 19 prosentilla (n=8). Matalaa työn koherenssin voimakkuutta on selvästi muita yksiköjä enemmän hallinnossa (16 %, n=7) kun sitä muilla yksiköillä on alle 5 prosenttia. ($p=0,028$; $\chi^2(9)=18,717$.) Päivähoidon palvelukeskuksessa ja sosiaalipalvelukeskuksessa vastaajilla on korkeampi työn koherenssi kuin terveystalokeskuksessa. Terveystalokeskuksessa on kuitenkin korkeampi työn koherenssin tunne kuin hallinnon yksikössä.

Varianssianalyysin mukaan palveluyksiköiden ja työn koherenssin tunteen voimakkuuden välillä on tilastollisesti merkitsevä ero ($F_{3,324}=3,949$, $p=0,009$). Palveluyksiköittäin eroja on hallinnon ja päivähoitoyksikön välillä ($p=0,005$). Myös sosiaalipalvelukeskuksen ja hallinnon välillä on hieman eroja ($p=0,050$).

Ammattiaseman yhteys työn koherenssin tunteeseen

Ammattiasemittain tarkasteltuna työn koherenssin tunteen voimakkuus vaihtelee huomattavasti. Työntekijöillä on erittäin korkeaa työn koherenssin tunnetta selvästi enemmän kuin esimiehillä ja asiantuntijoilla. Työntekijöistä hieman yli joka kolmannella on erittäin korkea työn koherenssin tunne, kun esimiehillä se on joka neljännellä ja asiantuntijoilla alle joka kymmenennellä. Asiantuntijoilla on myös selvästi yleisempää matala työn koherenssin tunne.

Taulukko 6 Ammattiaseman yhteys työn koherenssin tunteen voimakkuuteen

			Ammattiasema			
			työntekijä	esimies	asiantuntija	Yhteensä
Työn koherenssin tunteen voimakkuus	matala	Lkm	12	0	7	19
		%	4,9%	,0%	16,7%	5,6%
	kohtalainen	Lkm	51	16	15	82
		%	20,6%	32,7%	35,7%	24,3%
	korkea	Lkm	97	21	17	135
		%	39,3%	42,9%	40,5%	39,9%
	erittäin korkea	Lkm	87	12	3	102
		%	35,2%	24,5%	7,1%	30,2%
Yhteensä	Lkm	247	49	42	338	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

$p=0,000$; $\chi^2(6)=27,277$

Kun työn koherenssin tunteen voimakkuuden ja ammattiaseman yhteyttä tarkastellaan varianssianalyysin avulla, nähdään että ammattiasemien välillä on tilastollisesti merkitsevä ero ($F_{2,336}=8,500$, $p=0,000$). Työntekijöiden ja asiantuntijoiden välinen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,000$) ja esimiesten ja asiantuntijoiden välinen ero on myös tilastollisesti merkitsevä (0,013). Työntekijöiden ja esimiesten välillä sen sijaan ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa, kun tarkastellaan työn koherenssin tunteen voimakkuutta. Tulosten

perusteella vaikuttaa sitä, että ammattiasemalla on vaikutusta työn koherenssin tunteen voimakkuuteen.

Palveluysiköistä hallinnossa vastaajien työn koherenssin tunteen voimakkuus poikkeaa muiden palveluysiköiden vastaajista. Ammattiasemittain tarkasteltuna taas asiantuntijat poikkeavat muista vastaajista. Kun tarkastellaan palveluysikköjä ammattiasemittain voidaan huomata, että suurin osa asiantuntijoista sijoittuu hallintoon. Hallinnossa työntekijöillä ja esimiehillä on likimain yhtä vahva työn koherenssin tunne kuin muissa palvelukeskuksissa. Vaikuttaisi siis siltä, että työn koherenssin tunteen voimakkuuteen vaikuttaa asiantuntijuus, ei palvelukeskus.

Kun tarkastellaan palveluysiköiden ja ammattiaseman vaikutusta työn koherenssin tunteen voimakkuuteen regressioanalyysin avulla, mallin selitysaste on 5,5 prosenttia eli muuttujilla ei ole yhteyttä. ANOVA p-arvo on 0,000 eli mallilla on selityskykyä, muuttujat selittävät työn koherenssin tunteen voimakkuuden vaihtelua. Regressioanalyysin perusteella voimme sanoa, että ammattiasema selittää työn koherenssin tunteen voimakkuuden vaihtelusta enemmän kuin palvelukeskus.

Työn koherenssin tunteen yhteys stressitekijöihin

Kun tarkastellaan työn koherenssin tunnetta sekä vastaajien kokemaa ulkoista stressiä, voidaan todeta työn koherenssin voimakkuudella olevan vahva merkitys koettuun ulkoiseen stressiin. Työn koherenssin tunteen voimakkuuden laskiessa ulkoisen stressin kokeminen lisääntyy rajusti. Kun työn koherenssin tunteen voimakkuus on erittäin korkea 51 % (n=51) vastaajista kokee ulkoista stressiä vähän tai ei lainkaan. Työn koherenssin tunteen laskiessa korkeaan luokkaan 24 % (n=33) vastaajista kokee ulkoista stressiä vähän tai ei lainkaan. Työn koherenssin voimakkuuden laskiessa kohtalaiseksi (8 %, n=6) tai matalaksi (0 %) vähän tai ei lainkaan luokassa vastaajamäärät romahtavat. Vastaavasti kun työn koherenssin voimakkuus on matala ulkoiset tekijät stressaavat paljon 68 % (n=13) vastaajista, kun se

madaltuu kohtalaisen työn koherenssin tunteen luokassa 36 prosenttiin ($n=29$), korkeassa 17 ($n=23$) ja erittäin korkeassa luokassa 3 prosenttiin ($n=3$). Noin puolet vastaajista kokee ulkoista stressiä jonkin verran riippumatta työn koherenssin tunteen voimakkuuden luokasta. Poikkeuksena tässä on matalan työn koherenssin vastaajat, joista noin kolmasosa kokee ulkoista stressiä jonkin verran ja loput vastaajat kokevat sitä paljon. ($p=0,000$; $\chi^2(6)=88,295$.)

Varianssianalyysin perusteella voidaan sanoa, että työn koherenssin tunteen voimakkuudella on vaikutus koettuun ulkoiseen stressiin ($F_{3,331}=34,893$, $p=0,000$). Erot ovat voimakkaat ($p=0,000$) kaikkien muiden luokkien välillä paitsi matalan ja kohtalaisen työn koherenssin tunteen luokkien välillä ($p=0,060$). Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että työn koherenssin tunteen ollessa voimakas ulkoista stressiä koetaan vähemmän.

Osaaminen

Työn koherenssin tunteen voimakkuudella on vaikutus siihen kuinka ammatillinen osaaminen koetaan. Kun tarkastellaan ammatillista osaamista ja työn koherenssin tunnetta, 82 prosenttia ($n=84$) erittäin korkean työn koherenssin tunteen luokassa kokee, että osaaminen on riittävää tai se on oikeanlaista. Työn koherenssin tunteen voimakkuuden laskiessa tunne ammatillisen osaamisen riittävyydestä ja oikeanlaisuudesta heikkenee siten, että matalassa työn koherenssin tunteen luokassa vain 26 % ($n=5$) kokee osaamisensa oikeanlaiseksi tai riittäväksi. Matalassa työn koherenssin tunteen luokassa osaamisen kokeminen riittämättömäksi on yleistä (32 %, $n=6$), kun muissa työn koherenssin tunteen luokissa se on vähäistä.

Taulukko 7 Työn koherenssin tunteen yhteys koettuun osaamiseen

		Työn koherenssin tunteen voimakkuus					
			matala	kohtalainen	korkea	erittäin kor- kea	Yhteen- sä
Osaaminen koetaan riittä- väksi tai oike- anlaiseksi	harvoin	Lkm	6	7	6	3	22
		%	31,6%	8,5%	4,5%	2,9%	6,5%
	joskus	Lkm	8	41	51	15	115
		%	42,1%	50,0%	38,3%	14,7%	34,2%
	usein	Lkm	5	34	76	84	199
		%	26,3%	41,5%	57,1%	82,4%	59,2%
Yhteensä	Lkm	19	82	133	102	336	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

$p=0,000$; $\chi^2(6)=57,018$

Varianssianalyysin perusteella voidaan sanoa, että työn koherenssin tunteen voimakkuudella on vaikutus koettuun ammatillisen osaamisen riittävyyteen ($F_{3,332}=27,803$, $p=0,000$). Erot ovat tilastollisesti merkitseviä kaikkien työn koherenssin tunteen luokkien välillä ($p=0,000-0,043$). Tulosten mukaan työn koherenssin tunteen ollessa voimakas ammatillinen osaaminen koetaan riittävimäksi.

Lisääkö johtaminen jaksamista ja suoriutumista?

Työn koherenssin tunteen voimakkuuden ja johtamisen merkityksellä jaksamiseen ja suoriutumiseen välillä on yhteys. Työn koherenssin tunteen laskiessa johtamisen koettu merkitys työssä jaksamiseen ja suoriutumiseen vähenee. Erittäin korkean työn koherenssin tunteen luokassa puolet (51 %, $n=51$) vastaajista kokee johtamisen vaikuttavan paljon ja vain joka kymmenes vähän tai ei lainkaan. Matalan työn koherenssin luokassa tulokset ovat

päinvastaisia, jossa vastaajista 56 % (n=10) vastaa vähän tai ei lainkaan ja 17 % (n=3) paljon. ($p=0,000$; $\chi^2(6)=38,725$.)

Varianssianalyysin perusteella voidaan sanoa, että työn koherenssin tunteen voimakkuudella on vaikutus siihen, kuinka johtaminen koetaan vaikuttavana tekijänä työssä suoriutumisessa ja jaksamisessa ($F_{3,330}=13,550, p=0,000$). Eroja ei kuitenkaan ole matalan ja kohtalaisen työn koherenssin tunteen luokkien välillä. Vaikuttaisi, että työn koherenssin tunne vaikuttaa johtamisen kokemukseen silloin kun se on voimakas.

Työyhteisössä koettu keskinäinen arvostus

Mitä korkeampi työn koherenssin tunne on, sitä useammin koetaan työyhteisössä arvostettavan toisia. Työn koherenssin tunteen ollessa matala vain 5 % (n=1) kokee, että työyhteisössä arvostetaan toisia paljon. Suurin osa matalan työn koherenssin tunteen vastaajista kokee toisia arvostettavan jonkin verran (68 %, n=13), mutta 26 % (n=5) kokee ettei toisia arvosteta lainkaan tai vain vähän. Työn koherenssin tunteen voimistuessa koettu arvostus kasvaa merkittävästi. Erittäin korkean työn koherenssin vastaajista 65 % (n=66) kokee, että toisia arvostetaan paljon ja vain 4 % (n=4) vähän tai ei lainkaan. ($p=0,000$; $\chi^2(6)=49,868$.)

Varianssianalyysin perusteella voidaan sanoa, että työn koherenssin tunteen voimakkuudella on vaikutus työyhteisössä koettuun yleiseen arvostukseen ($F_{3,332}=32,086, p=0,000$). Erot näkyvät kaikissa muissa vertailupareissa, mutta ei matalan ja kohtalaisen työn koherenssin tunteen voimakkuuden luokissa. Mitä voimakkaampi työn koherenssin tunne on, sitä enemmän koetaan, että työyhteisössä arvostetaan toisia.

Työhyvinvointi

Aineistomme perusteella voidaan todeta työn koherenssin tunteen voimakkuudella ja työhyvinvoinnilla olevan merkittävä yhteys. Työn koherenssin tunteen voimakkuuden laskies-
sa koettu työhyvinvointi muuttuu huonommaksi. Erittäin korkean työn koherenssin luokka
erottuu muista siten, että vastaajista kukaan ei koe työhyvinvointiaan huonoksi ja 84 %
(n=86) kokee työhyvinvointinsa hyväksi. Työn koherenssin tunteen ollessa matala vastaa-
jista peräti 47 % (n=9) kokee työhyvinvointinsa huonoksi ja vain 5 % (n=1) hyväksi.

Taulukko 8 Työn koherenssin tunteen voimakkuuden yhteys työhyvinvointiin

			Työn koherenssin tunteen voimakkuus				
			matala	kohtalainen	korkea	erittäin korkea	Yhteensä
Koettu työhyvinvointi	huono	Lkm	9	8	2	0	19
		%	47,4%	9,8%	1,5%	,0%	5,6%
	kohtalainen	Lkm	9	57	54	16	136
		%	47,4%	69,5%	40,3%	15,7%	40,4%
	hyvä	Lkm	1	17	78	86	182
		%	5,3%	20,7%	58,2%	84,3%	54,0%
Yhteensä		Lkm	19	82	134	102	337
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$p=0,000$; $\chi^2(6)=146,831$

Varianssianalyysin perusteella voidaan sanoa, että työn koherenssin tunteen voimakkuudel-
la on vaikutus koettuun työhyvinvointiin ($F_{3,333}=58,754$, $p=0,000$). Erot näkyvät työn kohe-
renssein tunteen voimakkuuden kaikkien luokkien välillä. Tulosten perusteella työn kohe-
renssein tunteen ollessa voimakas myös työhyvinvointi koetaan hyväksi ja vastaavasti työn
koherenssein tunteen ollessa matalampi myös työhyvinvointi koetaan huonommaksi.

Koherenssin tunne muodostuu kolmesta eri osatekijästä; mielekkyydestä, hallittavuudesta
ja ymmärrettävyydestä. Halusimme nähdä, mikä työn koherenssin tunteen osa-alue selittää

eniten työhyvinvoinnista. Antonovskyn mukaan tärkein tekijä työssä olisi mielekkyyden kokeminen (Antonovsky 1996). Regressioanalyysillä tarkasteltuna työn koherenssin tunteen eri osatekijät selittävät työhyvinvoinnista 42,2. Osatekijöistä mielekkyys selittää eniten työhyvinvoinnista. Kaikki osatekijät ovat kuitenkin tilastollisesti erittäin merkitseviä selittäjiä. ($F_{3,334}=81,378$, $p=0,000$.)

Regressioanalyysi työhön liittyvien muuttujien vaikutuksesta työn koherenssin tunteeseen

Teimme regressioanalyysin, jonka avulla tarkastelemme mitkä työhön liittyvät tekijät vaikuttavat eniten työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Valitsimme vaikuttaviksi muuttujiksi kysymykset numero 36, 37, 38, 39, 40, 41 ja 42 (Liite 1). Korrelaatiomatriisista näimme, että mikään muuttuja ei korreloi liikaa työn koherenssin kanssa. Kyseisistä muuttujista muodostetun mallin selitysaste on 0,561 eli 56 prosenttia, mikä on erittäin hyvä. ANOVA p-arvo on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($F_{7,320}=58,372$, $p=0,000$). Eniten työn koherenssin tunteen muutoksista selittää työhyvinvointi ja toiseksi eniten kokemus siitä, että työyhteisössä arvostetaan toisia. Vähiten mallin muuttujista työn koherenssin tunteen voimakkuuden muutoksia selittää koettu ulkoisten vaatimusten ja olosuhteiden aiheuttama stressi sekä toiseksi vähiten johtamisen koettu vaikutus jaksamiseen ja työssä suoriutumiseen. Tarkastelimme muiden mallien selitysosuuksia poistamalla ensimmäisestä mallista aina sen muuttujan, joka selitti työn koherenssin tunteen voimakkuudesta vähiten. Muilla malleilla ei kuitenkaan ollut yhtä hyvää selitysosuutta kuin ensimmäisellä mallilla.

Yhteenveto työn koherenssin tunteen yhteydestä työhyvinvointiin

Tarkasteltaessa työn koherenssin tunteen voimakkuutta sukupuolen mukaan voidaan todeta, että sukupuolella ei ole merkitystä työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Naisilla ja miehillä työn koherenssin tunteen voimakkuuden luokat jakautuvat likimain samalla tavalla. Myöskään koulutaustalla ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Aineistossamme ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla on noin 10 prosenttia vähemmän erittäin korkeaa koherenssia kuin alemman kouluasteen suorittaneilla.

Varianssianalyysin mukaan ikäluokittain tarkasteltuna työn koherenssin tunteen voimakkuuksissa on tilastollisesti merkitseviä eroja 22-39 –vuotiaiden ja 40-49 –vuotiaiden välillä. Tulosten perusteella iällä vaikuttaisi olevan vaikutus työn koherenssin tunteen voimakkuuteen, mutta vaikutus ei näy lineaarisesti ikäluokkien välillä. Ristiintaulukoimalla nähdään, että 22-39 –vuotiaiden ryhmässä on selvästi vähemmän erittäin korkeaa työn koherenssia, samoin ryhmässä on enemmän kohtalaista ja matalaa työn koherenssin tunnetta. Työn koherenssin tunne on 40-49 –vuotiaiden ryhmässä korkeampaa kuin 50-65 –vuotiailla. Ikäluokittain tarkasteltuna työn koherenssin tunteen voimakkuus on muuttuva.

Varianssianalyysillä tarkasteltuna työn koherenssin tunteen ja terveyden välillä on tilastollisesti merkitsevä ero. Erot ovat matalan ja korkean terveystriskin ryhmien välillä. Tarkasteltaessa terveystriskien yhteyttä työn koherenssin tunteen voimakkuuteen, ristiintaulukoimalla selviää, että terveystriskien ollessa matalat kolmasosalla vastaajista työn koherenssin tunne on erittäin korkea. Kun terveystriskit ovat kohonneet, työn koherenssin tunne on erittäin korkea joka neljännellä. Korkean terveystriskin luokassa työn koherenssin tunne on erittäin korkea vain joka kymmenennellä. Mitä matalampi terveystriski vastaajilla on, sitä todennäköisemmin heillä on myös korkeampi työn koherenssin tunne.

Varianssianalyysin mukaan palveluyksikköjen ja työn koherenssin tunteen voimakkuuden välillä on tilastollisesti merkitsevä ero. Palveluyksiköittäin eroja on sekä hallinnon ja päivähoidon yksikön välillä että sosiaalipalvelukeskuksen ja hallinnon välillä on eroja. Erit-

täin korkeaa työn koherenssin tunnetta on hieman yli 30 prosentilla päivähoidossa, terveyspalvelukeskuksessa ja sosiaalipalvelukeskuksessa. Hallinnossa erittäin korkeaa työn koherenssia on huomattavasti vähemmän, samoin matala työn koherenssin tunne on hallinnossa yleisempää kuin muissa yksiköissä.

Ammattiasemittain tarkasteltuna työn koherenssin tunteen voimakkuus vaihtelee huomattavasti. Työntekijöillä on erittäin korkeaa työn koherenssin tunnetta selvästi enemmän kuin esimiehillä ja asiantuntijoilla. Työntekijöistä hieman yli joka kolmannella on erittäin korkea työn koherenssin tunne, kun esimiehillä se on joka neljännellä ja asiantuntijoilla alle joka kymmenennellä. Asiantuntijoilla on myös selvästi yleisempää matala työn koherenssin tunne. Varianssianalyysin avulla nähdään, että ammattiasemien välillä on tilastollisesti merkitsevä ero. Erot löytyvät työntekijöiden ja asiantuntijoiden sekä esimiesten ja asiantuntijoiden väliltä. Työntekijöiden ja esimiesten välillä sen sijaan ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa, kun tarkastellaan työn koherenssin tunteen voimakkuutta.

Kun työn koherenssin tunteen voimakkuutta ja työhön liittyviä muuttujia tarkastellaan varianssianalyysin avulla, käy ilmi että kaikissa tapauksissa työn koherenssin tunteen voimakkuudella on merkitystä koettuun muuttujaan. Työssä koettu ulkoinen stressi, ammatillisen osaamisen tunne, johtamisen vaikutus työssä jaksamiseen ja suoriutumiseen sekä siihen kuinka työyhteisössä arvostetaan toisia ovat kaikki yhteydessä työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Mitä korkeampi työn koherenssin tunteen voimakkuus on, sitä positiivisemmin kysymykseen on vastattu.

Aineistomme perusteella voidaan todeta työn koherenssin tunteen voimakkuudella ja työhyvinvoinnilla olevan merkittävä yhteys. Työn koherenssin tunteen voimakkuuden laskiessa koettu työhyvinvointi muuttuu huonommaksi. Varianssianalyysi vahvistaa erot tilastollisesti merkitseviksi. Kun regressioanalyysillä tarkastellaan työn koherenssin tunteen eri osatekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin, nähdään että mielekkyys selittää eniten koettua työhyvinvointia.

Tarkasteltaessa mitkä työhön liittyvät tekijät vaikuttavat eniten työn koherenssin tunteen voimakkuuteen voimme regressioanalyysin tuloksen perusteella sanoa, että eniten työn kohe-

renssin tunteen voimakkuutta selittää koettu työhyvinvointi ja toiseksi eniten työyhteisössä koettu keskinäinen arvostus. Vähiten selittäviä muuttujia olivat ulkoiset stressitekijät ja johtamisen vaikutus työssä suoriutumiseen ja jaksamiseen.

6.4 Koherenssin tunteen yhteys oppimiseen

Työssä tapahtuu –toimintaan osallistuneiden kuvaus

Tutkimme koherenssin tunteen yhteyttä oppimiseen tarkastelemalla sitä oppimiseen liittyvien kysymysten sekä taustakysymysten kanssa. Pyrimme luomaan kuvan oppimisesta kysymysten 47-58 avulla (Liite 1). Kuvaamme ensin oppimista yksittäisten kysymysten kautta, jotka kuvaavat tarkemmin yksittäistä oppimisen osa-aluetta ja myöhemmin muodostamiemme summien avulla. Tutkimusjoukkona tässä yhteydessä on vain ne vastaajat, jotka ovat osallistuneet ryhmätoimintaan ja vastanneet oppimiseen liittyviin kysymyksiin. 79 vastaajaa ilmoitti osallistuneensa työnantajan tarjoamaan ryhmätoimintaan. Heistä 20 kuuluu matalan, 44 kohonneen ja 6 korkean terveystieteen luokkaan, 9 vastaajaa ei ilmoittanut mihin luokkaan he kuuluivat. Tarkastelemme erikseen työnantajan tarjoamissa ryhmätoiminnoissa mukana olleita ja työterveyshuollon kautta osallistuneita, sillä näissä ryhmissä toiminta on ollut erilaista.

Ryhmätoimintaan osallistuneista 96,2 % (N=76) on naisia ja 2,5 % (N=2) miehiä. Iältään suurin osa on 50-65 –vuotiaita (60,8 %, N=48), 40-49 –vuotiaita on 27,8 % (N=22) ja nuorimpaan ikäluokkaan kuuluu 11,4 % (N=9) vastaajista. Vastaajat jakautuvat koulutustaan mukaan siten, että 60,3 % (N=47) on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 21,8 % (N=17) toisen asteen tutkinnon, 12,8 % (N=10) ylemmän korkeakoulututkinnon ja 5,1 % (N=4) peruskoulun. Osallistuneista valtaosa työskentelee terveystieteidenkeskuksessa (36,7 %, N=29), sosiaalipalvelukeskuksessa (26,6 %, N=21) ja päivähoidon palvelukeskuksessa (21,5 %, N=17). Muutamia osallistujia on myös hallinnon yksiköstä (12,7 %, N=10) ja inf-

rapalvelukeskuksesta (2,5 %, N=2). Osallistujista 70,9 % (N=56) toimii työntekijänä, 21,5 % (N=17) esimiestehtävissä ja 7,6 % (N=6) asiantuntijatehtävissä.

Ryhmätoimintaan osallistuneiden kohonneen terveystriskin luokkaan kuuluvien (N=43) koherenssin tunteen voimakkuuden keskiarvo on 71,8 ja mediaani 73. Vastaavasti niiden koherenssin tunteen voimakkuuden keskiarvo, jotka kuuluivat kohonneen terveystriskin luokkaan, mutta jättivät osallistumatta ryhmätoimintaan (N=70), on 67,5 ja mediaani 67. Korkeaan terveystriskin luokkaan kuuluvien ja ryhmätoimintaan osallistuneiden (N=6) koherenssin tunteen voimakkuuden keskiarvo on 72,8 ja mediaani 73. Niiden korkean terveystriskin luokan yksilöiden, jotka eivät osallistuneet mihinkään tarjottuun ryhmätoimintaan (N=21), koherenssin tunteen voimakkuuden keskiarvo on 63,2 ja mediaani 65. Ryhmätoimintoihin osallistuneiden matalan terveystriskin joukon koherenssin tunteen keskiarvo (72,8, N=20, mediaani 74) on korkeampi kuin niiden matalan terveystriskin yksilöiden, jotka eivät ole osallistuneet (71,56, N=86, mediaani 73). Kaikkien ryhmätoimintaan osallistuneiden koherenssin tunteen voimakkuuden keskiarvo on 72,1 (N=77) ja mediaani 73. Vastaavasti niiden koherenssin tunteen voimakkuuden keskiarvo, jotka eivät osallistuneet mihinkään tarjottuun ryhmätoimintaan, on 69,7 (N=224) ja mediaani 71.

Kysyttäessä osallistujilta mikä oli merkittävin tekijä ryhmätoimintoihin osallistumiselle, 78 vastaajasta 64,1 prosentilla (n=50) tärkein tekijä oli oma halu tavoitella muutosta ja 21,8 % (n=17) vastasi tärkeimmäksi tekijäksi mielenkiinnon ryhmätoiminnassa käsiteltäviin ja toteutettaviin asioihin. Vain 1,3 prosenttia (n=1) vastaajista valitsi ryhmätoiminnassa olevien tuttujen osallistujien olevan tärkeintä sekä saman verran (1,3 %, n=1) sen että patistettiin osallistumaan. 11,5 % (n=9) vastasi tärkeimmäksi tekijäksi osallistumiselle jonkin muun syyn. Osallistujat ovat kaiken kaikkiaan hyvin motivoituneita. Tarkastelemme muita vastausvaihtoehtoja yhtenäisenä joukkona paitsi omaa halua. Näitä nimitämme ”muuksi syyksi”.

Koherenssin tunne ja oppiminen

Työnantajan tarjoamaan ryhmätoimintaan osallistuneiden koherenssin tunteen voimakkuus jakautuu luokittain seuraavasti: erittäin korkea 28,6 % (N=22), korkea 44,2 % (N=34), kohtalainen 26 % (N=20) ja matala 1,3 % (N=1). Koska matalan koherenssin tunteen luokassa on vain yksi henkilö, se jää tarkasteluissa pois.

Koherenssin voimakkuuden tunnetta tarkasteltaessa yksittäisten oppimiseen liittyvien kysymysten kanssa (kysymykset 49, 50, 51, 52), selvää yhteyttä ei löytynyt. Ymmärryksen lisääntymisen ja sitoutumisen ja panostamisen kanssa ryhmätoimintojen vaikutukset näyttäytyivät kohtalaisen ja korkean koherenssin luokissa samanlaisina ja vain erittäin korkean koherenssin tunteen luokka erottui poikkeuksellisen hyvällä tuloksella. Kysyttäessä ”Lisä-sikö ryhmätoiminta voimavaroja muutoksen edistämiseen?” oppimiskokemukset eivät ole yhteydessä koherenssin tunteen kanssa. Eniten koettiin oppimista kohtalaisen ja vähiten korkean koherenssin tunteen luokassa. Ainoa oppimiseen liittyvä kysymys jossa näkyi hieman yhteyttä koherenssin tunteen ja oppimisen välillä on ”Ryhmätoimintojen jälkeen koen kykeneväni toimimaan tilanteen vaatimalla tavalla”. Tässä kysymyksessä vastaukset ovat jakautuneet siten, että koherenssin tunteen laskiessa myös oppimisen tulokset huononevat, mutta erot eivät ole suuria kohtalaisen ja korkean koherenssin tunteen luokkien välillä. Tässäkin yhteydessä erittäin korkean koherenssin tunteen luokka erottuu poikkeavasti huomattavasti positiivisemmalla tuloksella. Varianssianalyysillä katsottuna erilliset oppimiseen liittyvät kysymykset näyttäytyvät hieman erilaisina koherenssin tunteen kanssa. Kysymyksissä 49 ja 50 (Liite 1) ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja. Sen sijaan kysymyksissä 51 ja 52 tilastollisesti merkitseviä eroja eri luokkien välillä on (kysymyksessä 51 p-arvo=0,017 ja 52 p-arvo=0,025). Erot kummassakin kysymyksessä löytyvät luokkien ”jonkin verran” ja ”paljon” väliltä (kysymyksessä 51 p=0,013 ja 52 p=0,027).

Teimme pääkomponenttianalyysin kysymyksistä 49, 50, 51 ja 52, jotka latautuivat voimakkaasti yhteen pääkomponenttiin ja sisällöllisesti kysymykset ovat sopusoinnussa toistensa kanssa. Muodostimme summan oppimiskysymyksistä, jotka kuvaavat oppimista, resurssien

lisääntymistä, tunnetta osaamisesta ja sen lisääntymisestä sekä motivoitumisesta ja oppimisen siirtämisestä käytäntöön. Summasta muodostuu tällöin kokonaiskuva oppimisesta, jonka nimeämme koetuksi oppimiseksi. Koherenssin tunteen voimakkuudella ja koetulla oppimisella ei ole yhteyttä kun tarkastellaan niitä, jotka ovat osallistuneet työnantajan tarjoamaan ryhmätoimintaan. Kohtalaisen ja korkean koherenssin tunteen luokissa oppimisen kokemus jakautuu samalla tavalla ja erittäin korkean koherenssin tunteen luokassa oppimista on koettu poikkeavasti enemmän.

Taulukko 9 Koherenssin tunteen voimakkuuden yhteys koettuun oppimiseen

			Koherenssin tunteen voimakkuus				
			matala	kohtalainen	korkea	erittäin korkea	Yhteensä
Koettu oppiminen	vähän	Lkm	0	2	5	2	9
		%	,0%	10,5%	15,2%	10,0%	12,3%
	jonkin verran	Lkm	1	9	14	5	29
		%	100,0%	47,4%	42,4%	25,0%	39,7%
	paljon	Lkm	0	8	14	13	35
		%	,0%	42,1%	42,4%	65,0%	47,9%
Yhteensä	Lkm	1	19	33	20	73	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Varianssianalyysin perusteella voimme sanoa, että koetun oppimisen tasoilla ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja kun tarkastellaan koherenssin tunnetta.

Tarkastelimme niitä osallistujia, jotka olivat ilmoittaneet oman halun tavoitella muutosta merkittävimmäksi syyksi ryhmätoimintaan osallistumiselle. Kun oma halu tavoitella muutosta on ollut tärkein, niin nähdään, että koherenssin tunteen voimakkuus vaikuttaa koettuun oppimiseen, kun sitä tarkastellaan summana. Erittäin korkean koherenssin luokassa on kuitenkin huomattavasti paremmat tulokset kuin korkeassa ja kohtalaisessa luokassa. Varianssianalyysillä tarkasteluna yhteyttä koherenssin tunteen ja oppimisen välillä ei ole, kun tarkastellaan niitä vastaajia, jotka ovat osallistuneet työnantajan tarjoamaan ryhmätoimintaan sen vuoksi, että heillä on ollut oma halu tavoitella muutosta.

Taulukko 10 Koettu oppiminen ja koherenssin tunteen voimakkuus henkilöillä, joilla ryhmätoimintoihin osallistumisen syy ollut oma motivaatio

			Koherenssin tunteen voimakkuus			
			kohtalainen	korkea	erittäin korkea	Yhteensä
Koettu oppiminen	vähän	Lkm	2	3	2	7
		%	18,2%	15,0%	14,3%	15,6%
	jonkin verran	Lkm	6	9	2	17
		%	54,5%	45,0%	14,3%	37,8%
	paljon	Lkm	3	8	10	21
		%	27,3%	40,0%	71,4%	46,7%
Yhteensä	Lkm	11	20	14	45	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Kun tärkein syy osallistumiselle on ollut jokin muu tekijä kuin oma halu tavoitella muutosta, niin koherenssin tunteen voimakkuuden ja oppimisen välillä ei olekaan enää yhteyttä, vaan oppimisen kokemus on jakautunut tasaisesti. Varianssianalyysillä tarkasteltuna yhteyttä ei myöskään näy.

Mielenkiinto ryhmätoiminnassa käsiteltäviä ja toteutettavia asioita kohtaan ei ollut samalla tavalla yhteydessä oppimiseen ja koherenssin tunteen voimakkuuteen kuin oma halu tavoitella muutosta, mutta yksittäisenä syynä se on ollut yhteydessä parhaimpiin oppimistuloksiin. Koherenssin tunteen ja oppimisen yksittäisten kysymysten kanssa tarkasteltuna mielenkiinto vaikutti kaikissa koherenssin tunteen voimakkuuden luokissa oppimistuloksiin positiivisesti, jopa niin että matalimmassa koherenssin tunteen luokassa oli parhaat oppimistulokset. Seikkaperäisempi tarkastelu ei tule mahdolliseksi vähäisen vastaajamäärän vuoksi.

Tarkastelimme myös ryhmätoiminnan vaikutuksia työkykyyn ja –hyvinvointiin, jotka kuvaavat osallistujien oppimistuloksia ja sitä kuinka ryhmätoimintaan osallistuminen näkyy käytännössä vaikuttaneen. Tarkastelemme työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä yhtenä kokonaisuutena ja olemme muodostaneet niistä summan pääkomponentti-

analyysin perusteella (KMO 0,500), joka kuvaa kysymysten yhteisvaikutuksia. Myös kysymys ”Koetko, että ryhmätoiminnalla oli kokonaisvaltaista vaikutusta elämääsi?” latautui samaan pääkomponenttiin, mutta jätimme sen summasta pois, koska se ei mielestämme sisällöllisesti sovi summaan. Koherenssin tunteen voimakkuudella ja oppimistuloksilla (kysymykset 53 ja 55, Liite 1) ei ole yhteyttä. Matalammassa koherenssin tunteen luokassa voi oppimistulokset olla positiivisempia kuin korkeammassa. Erittäin korkean koherenssin tunteen luokassa oppimistulokset ovat parhaimmat, kun 47 prosenttia (n=10) kokee ryhmätoimintojen vaikuttaneen paljon. Varianssianalyysi vahvistaa tämän tuloksen.

Ryhmätoiminnan vaikutuksia voidaan tarkastella myös laajemmin koko elämään liittyen kysymyksen ”Koetko että ryhmätoiminnalla oli kokonaisvaltaista vaikutusta elämääsi?” avulla. Kysymyksen avulla meidän on mahdollista tarkastella oppimistuloksia kokonaisvaltaisemmin, sitä kuinka ryhmätoiminnan vaikutukset ovat ulottuneet elämään. Koherenssin tunteen voimakkuudella ja ryhmätoiminnan vaikutuksilla elämään ei ole yhteyttä. Koherenssin tunteen luokasta riippumatta vaikutukset elämään voidaan kokea millaiseksi vain. Edes erittäin korkean koherenssin luokka ei poikkea vastauksista mihinkään suuntaan kun kyseinen luokka muissa kysymyksissä on poikennut huomattavasti positiivisempaan suuntaan. Varianssianalyysi vahvistaa tämän tuloksen.

Taulukko 11 Koherenssin tunteen voimakkuus ja koetut vaikutukset elämään

		Koherenssin tunteen voimakkuus					
			erittäin kor-				
			Matala	kohtalainen	korkea	kea	Yhteensä
Vaikutukset elämään	vähän tai ei ollenkaan	Lkm	1	2	11	2	16
		%	100,0%	10,5%	34,4%	9,5%	21,9%
	jonkin verran	Lkm	0	9	14	10	33
		%	,0%	47,4%	43,8%	47,6%	45,2%
	paljon	Lkm	0	8	7	9	24
		%	,0%	42,1%	21,9%	42,9%	32,9%
Yhteensä	Lkm	1	19	32	21	73	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Kun tarkastellaan syytä ryhmätoimintaan osallistumiselle sekä ryhmätoiminnan vaikutuksia työkykyyn ja -hyvinvointiin, niin osallistumisen syyllä näyttää olevan merkitys oppimistuloksiin. Ne, jotka ovat osallistuneet ryhmätoimintaan siksi, että heillä on ollut mielenkiinto ryhmätoimintaa kohtaan, ovat oppineet eniten. Myös ne jotka pitivät osallistumisen syynä omaa halua tavoitella muutosta kokevat vaikutukset positiivisina. Jos tärkeimmäksi syyksi osallistumiselle on ollut jokin muu syy, niin noin puolet vastaajista kokee, että ryhmätoiminnalla on ollut vähän vaikutusta. Varianssianalyysin perusteella osallistumisen syyllä ja oppimistuloksilla on tilastollisesti merkitseviä eroja ($p=0,046$). Erot näkyvät ryhmien mielenkiinnosta osallistuneiden ja jokin muun syyn vuoksi osallistuneiden välillä ($p=0,044$). Kun osallistumisen syitä tarkastellaan koherenssin tunteen voimakkuuden ja oppimistulosten kanssa, niin yhteyttä ei koherenssin tunteen voimakkuudella ja oppimistuloksilla ole. Kuitenkin kun tärkein syy osallistumiselle on ollut oma halu, niin erittäin korkean koherenssin tunteen luokka eroaa muista luokista selvästi parempina oppimistuloksina. Vastaa-
vasti tärkeimmän syyn ollessa jokin muu syy, kohtalaisen koherenssin luokka erottuu muista selvästi positiivisempänä.

Kun tarkastellaan syytä ryhmätoimintaan osallistumiselle sekä ryhmätoiminnan vaikutuksia elämään, niin osallistumisen syyllä näyttää olevan merkitystä oppimistuloksiin. Ne, jotka ovat osallistuneet ryhmätoimintaan siksi, että heillä on ollut mielenkiinto ryhmätoimintaa kohtaan, kokevat että toiminta on vaikuttanut eniten elämään. Myös ne jotka pitivät osallistumisen syynä omaa halua tavoitella muutosta kokevat vaikutukset elämään positiivisina. Jos tärkeimmäksi syyksi osallistumiselle on ollut jokin muu syy, niin ryhmätoiminnan vaikutukset muuttuvat vähäisemmäksi elämän kannalta. Tulokset vahvistuvat varianssianalyysillä. Kun osallistumisen syitä tarkastellaan koherenssin tunteen voimakkuuden ja elämään kohdistuvien vaikutusten kanssa, niin yhteyttä ei koherenssin tunteen voimakkuudella ja oppimistuloksilla (vaikutuksilla) ole. Tällöin mikään koherenssin tunteen luokka ei poikkea kuten aiemmin.

Kun tarkastellaan niitä vastaajia, jotka ovat osallistuneet työterveyshuollon ryhmätoimintoihin ja heidän kokemaa oppimista, koherenssin tunteen voimakkuudella ja koetulla oppimisella on selvä yhteys. Kun koherenssin tunne on erittäin korkea, valtaosa vastaajista ko-

kee oppineensa paljon (83 %, $n=5$). Koherenssin tunteen laskiessa koettu oppiminen vähennee. ($p=0,012$, $\chi^2(6)=16,434$.) Varianssianalyysin avulla tarkasteltuna koherenssin tunteen ja koetun oppimisen välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($F_{2,30}=8,493$, $p=0,001$). Erot näkyvät kuitenkin vain koetun oppimisen luokkiin ”jonkin verran” ja ”paljon” vastanneiden välillä ($p=0,001$). Kun tarkasteluun yhdistetään motivaation merkitys osallistumiseen, tulos ei eroa edellisestä ($p=0,005$). Sen sijaan kun osallistumisen syy on jokin muu kuin oma halu tavoitella muutosta, yhteyttä koherenssin tunteella ja koetulla oppimisella ei ole.

Varianssianalyysin tai ristiintaulukoinnin perusteella koherenssin tunteen voimakkuudella ja oppimistuloksilla ei ole yhteyttä kun tarkastellaan vastaajia, jotka osallistuivat työterveyshuollon ryhmätoimintoihin.

Työterveyshuollon ryhmätoimintoihin osallistuneista yli puolet on osallistunut siksi, että heillä on ollut oma halu tavoitella muutosta. Kaikista työterveyshuollon kautta ryhmätoimintoihin osallistuneista vastaajista yli 60 prosenttia kokee ryhmätoiminnoilla olleen jonkin verran vaikutusta elämään sekä työkykyyn ja työhyvinvointiin. Vastaajista 14 prosenttia kokee ryhmätoiminnoilla olleen vaikutuksia elämään paljon. Vaikutuksia työkykyyn ja työhyvinvointiin koettiin olevan paljon 20 prosentilla vastaajista.

Työterveyshuollon ryhmätoimintoihin osallistuneiden vastaajien tarkempi tarkastelu käy mahdolliseksi vähäisen vastaajamäärän vuoksi.

Yhteenveto koherenssin tunteen yhteydestä oppimiseen

Koherenssin tunteen voimakkuuden keskiarvo on korkeampi niillä jotka ovat osallistuneet ryhmätoimintoihin kuin niillä jotka ovat jättäneet osallistumatta tarjottuihin ryhmätoimintoihin. Sama ilmiö on havaittavissa terveysriskistä riippumatta. Vastaajilla joilla on kohonnut terveysriski ja ovat osallistuneet tarjottuun ryhmätoimintaan, on korkeampi koherenssin

kuin niillä jotka ovat jättäneet osallistumatta. Vastaajilla joilla on korkea terveysriski ja ovat osallistuneet tarjottuun ryhmätoimintaan, on korkeampi koherenssi kuin niillä jotka ovat jättäneet osallistumatta.

Tarkasteltaessa koherenssin tunteen voimakkuuden vaikutusta koettuun oppimiseen huomataan, että koherenssin tunteella on eroja silloin kun tarkastellaan työnantajan tarjoamaan ryhmätoimintaan osallistuneita tai työterveyshuollon tarjoamiin ryhmätoimintoihin osallistuneita.

Kun tarkastellaan niitä vastaajia jotka ovat osallistuneet työnantajan tarjoamaan ryhmätoimintaan, koherenssin tunteen voimakkuudella ei ole vaikutusta siihen miten on koettu oppimista. Aineistossamme kuitenkin näkyy, että erittäin korkean koherenssin tunteen luokka eroaa positiivisimpänä ryhmänä koetussa oppimisessa. Kun oppimisen kokemuksen ja koherenssin voimakkuuden tarkastelussa otetaan huomioon motivaatio eli oma halu tavoitella muutosta, niin koherenssin tunteen voimakkuudella on yhteys oppimisen kanssa. Mitä korkeampi koherenssi ja motivoitunut tavoittelemaan muutosta sitä parempana oppimisen kokemus näyttäytyy. Varianssianalyysin mukaan kuitenkin tilastollisesti merkitseviä eroja ei löydy.

Kun tarkastellaan niitä, joilla on ollut jokin muu syy kuin oma halu tavoitella muutosta, niin koherenssin tunteen voimakkuudella ja oppimisen välillä ei ole yhteyttä. Tällöin koettu oppiminen jakautuu tasaisesti riippumatta koherenssin tunteen voimakkuudesta.

Tarkasteltaessa oppimistuloksia, jotka kuvaavat sitä minkälaisia muutoksia vastaaja kokee ryhmätoiminnalla olleen työkykyyn tai työhyvinvointiin, ei koherenssin tunteen voimakkuudella ole vaikutusta koettuihin oppimistuloksiin. Erittäin korkean koherenssin tunteen luokka näkyy hieman positiivisimpina tuloksina, mutta tilastollisesti merkitseviä eroja ei ole. Kun tarkastellaan ryhmätoiminnan vaikutuksia laajemmin koko elämään, ei koherenssin tunteen voimakkuudella ole merkitystä koettuihin vaikutuksiin. Edes erittäin korkean koherenssin tunteen luokka ei erotu vastauksissa.

Kun koherenssin tunteen voimakkuus jätetään pois tarkastelusta, osallistumisen syyllä on voimakas merkitys oppimistuloksiin. Parhaimmat oppimistulokset on niillä, jotka ovat osallistuneet ryhmätoimintaan mielenkiinnosta ryhmätoiminnassa käsiteltäviin ja toteutettaviin asioihin. Varianssianalyysin perusteella osallistumisen syyllä ja oppimistuloksilla on tilastollisesti merkitseviä eroja. Kun koherenssin tunteen voimakkuuden ja oppimistulosten yhteyttä tarkastellaan osallistumisen syy huomioiden, ei koherenssin tunteen voimakkuudella ole merkitystä oppimistulosten kanssa.

Tarkasteltaessa vastaajia, jotka ovat osallistuneet työterveyshuollon järjestämään ryhmätoimintaan, koherenssin tunteen voimakkuudella ja koetulla oppimisella on selvä yhteys. Kun koherenssin tunne on erittäin korkea, valtaosa vastaajista kokee oppineensa paljon. Koherenssin tunteen laskiessa koettu oppiminen vähenee. Varianssianalyysin perusteella koherenssin tunteen ja koetun oppimisen välillä on tilastollisesti merkitsevä ero. Kun tarkasteluun yhdistetään motivaatio, tulokset pysyvät samanlaisina. Sen sijaan kun osallistumisen syy on jokin muu kuin motivaatio, koherenssin tunteen voimakkuudella ei ole yhteyttä koettuun oppimiseen.

Kun työterveyshuollon ryhmätoimintoihin osallistuneiden vastaajien oppimistuloksia tarkastellaan varianssianalyysillä ja ristiintaulukoimalla, ei koherenssin tunteen voimakkuudella ole vaikutusta oppimistuloksiin. Toisaalta työterveyshuollon kautta ryhmätoimintoihin osallistuneiden vastaajien oppimistulokset ovat aineistossamme erittäin positiivisia. Yli 60 prosenttia vastaajista kokee, että ryhmätoiminta on vaikuttanut ainakin jonkin verran sekä työkykyyn ja työhyvinvointiin että elämään. Vastaajista 14 prosenttia kokee, että ryhmätoiminnoilla on ollut paljon vaikutuksia elämään. Vastaajista 20 prosenttia kokee, että ryhmätoiminnoilla on ollut paljon vaikutuksia työkykyyn ja työhyvinvointiin.

7 Tutkimustulokset

7.1 Koherenssin tunteen mittareiden vertailu

Työn koherenssin mittarin tilastollisen testauksen ja analysoinnin sekä mittarin tuottamien vastausten perusteella voimme todeta sen toimivan työhyvinvoinnin kuvaajana. Työn koherenssin tunteen mittarin yhteneväisyys on hyvä ja se on parempi kuin Antonovskyn mittarissa. Tämä voi osittain johtua kysymysten rajautumisesta työn kontekstiin. Verrattaessa Antonovskyn koherenssin tunteen mittaria sekä työn koherenssin tunteen mittaria, vastaukset eroavat toisistaan, mutta työn koherenssin tunteen mittari selittää kuitenkin koherenssin tunteen mittarin vaihtelusta 57 prosenttia. Tästä voimme päätellä työn koherenssin tunteen mittarin mittaavan koherenssin tunnetta, mutta työn kontekstissa ja Antonovskyn alkuperäisen koherenssin tunteen mittarin laajemmin yksilön koherenssin tunnetta.

Tutkimuksemme perusteella koherenssin tunne on siis erilaista riippuen kontekstista. Aineistossamme vastaukset ovat erilaisia riippuen siitä, tarkastellaanko vastauksia yleisen koherenssin tunteen voimakkuuden vai työn koherenssin tunteen voimakkuuden kanssa. Vastaajista 64 prosentilla koherenssin tunteen ovat luokiteltuina samassa luokassa, mutta 21 prosentilla työn koherenssin tunne on voimakkaampi kuin yleinen koherenssin tunne ja 15 prosentilla työn koherenssin tunne on heikompi kuin yleinen.

Antonovskyn mukaan koherenssin tunne pysyisi suhteellisen muuttumattomana läpi elämän (1987a). Eräiden tutkimusten mukaan (kts. esim. Feldt 2000; Vastamäki 2009) koherenssin tunteen voimakkuus voisi kuitenkin muuttua. Tutkimuksemme tukee osittain Antonovskyn (1987a) olettamusta, sillä yleinen koherenssin tunne pysyy lähes muuttumattomana ikäluokittain. Toisaalta työn koherenssin tunteessa nuorimman ja vanhempien ikäluokkien välillä on eroja. Nuorimmassa ikäluokassa on yleisempää, että työn koherenssin tunteen voimakkuus on heikompi kuin yleisen koherenssin tunteen voimakkuus.

Tutkimuksemme mukaan eri palvelukeskusten välillä oli suuriakin eroja työn koherenssin tunteen voimakkuuksissa. Mielestämme palvelukeskusten tarkastelu itsessään ei ole tarkoituksenmukaista, mutta toisaalta palvelukeskukset antavan tietynlaisen kuvan työstä ja toimintaympäristöstä. Huomion arvoista palvelukeskuksittain tarkasteltuna kuitenkin on se, että eri työyksiköiden työn koherenssin tunteen voimakkuuksia vertailtaessa, työyksiköissä on merkittäviä eroja. Vastaavasti yleisen koherenssin tunteen voimakkuuksissa työyksiköiden välillä ei ole eroja. Tämän suuntainen tulos antaa vahvoja viitteitä siitä, että työn koherenssin tunne muodostuu siinä kontekstissa missä yksilö toimii, ja että sekä työllä että työyhteisöllä olisi merkitys työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Tätä havaintoa tukee ammattiasemien yleisen ja työn koherenssin tunteiden erilaiset vastaukset. Asiantuntijoilla työn koherenssin tunne on heikompi kuin yleisen koherenssin tunne.

Regressioanalyysin perusteella työn koherenssin tunne selittää työhön liittyvistä kysymyksistä enemmän kuin yleinen koherenssin tunne. Työn koherenssin tunne selittää työhyvinvoinnista 41 prosenttia ja yleinen koherenssin tunne vain 26 prosenttia. Koska saimme työn koherenssin tunteen mittarilla erilaisia tuloksia kuin Antonovskyn mittarilla, voimme päätellä, että työn koherenssin tunteen mittari luo erilaista kuvaa työhyvinvoinnista sekä työhön liittyvistä tekijöistä ja niiden vaikutuksesta yksilön työhyvinvointiin. Tämän perusteella työn koherenssin mittari toimii paremmin mitattaessa työhyvinvointia ja siten sitä tulisi käyttää työhyvinvoinnin ja työn kuvaajana.

7.2 Työn koherenssin tunteen yhteys työhyvinvointiin

Henkilö, jolla on vahva koherenssin tunne, kokee ympäröivän maailman jäsentyneeksi, käsiteltävissä olevaksi ja tarkoituksenmukaiseksi. Koherenssin tunne liittyy vahvasti yksilön kokemaan terveyden tunteeseen, eritoten mielenterveyteen. Honkisen (2010) mukaan koherenssin tunteen mittaamista pidetään käyttökelpoisena välineenä terveyden ja psykososiaalisten voimavarojen kartoittamiseen. (Honkinen 2010.) Vahva koherenssin tunne on yhteydessä myönteisiin tunteisiin, optimismiin, toiveikkuuteen, itsetuntoon, sinnikkyy-

teen, hyvän olon tunteeseen ja elämänlaatuun (Eriksson 2007). Työn koherenssin tunteen tarkastelu valottaa työhyvinvointia kyseisestä kehyksestä.

Analyysin tulosten mukaan työn koherenssin tunteen voimakkuudella on merkittävä yhteys koettuun työhyvinvointiin. Mitä korkeampi on työn koherenssin voimakkuus sitä paremmaksi työhyvinvointi koetaan. Tutkimuksessamme mielekkyyden tunne selitti eniten koetua työhyvinvointia. Tämä tukee Antonovskyn oletusta siitä, että tärkein tekijä työssä olisi mielekkyyden kokeminen. Antonovskyn (1987a) mukaan henkilö joka tuntee vapautta itse päättää työstään, tehtävien järjestyksestä ja työn rytmistä, pitää mitä todennäköisimmin työtään myös mielekkäänä. Kun saa vaikuttaa siihen mitä tekee, henkilö tuntee halua pannaostaa työhön. Antonovskyn mukaan työn mielekkääksi kokemiseen vaikuttaa kuitenkin myös se miten henkilön työ liittyy muiden työhön, onko se irrallinen, vastakkainen, täydentävä vai yhteistyössä suhteessa muihin. Myös henkilön vaikutusmahdollisuudet kokonaisuuteen paikallisella ja sosiaalisella tasolla ovat vaikuttamassa mielekkyyteen. Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan henkilön kykyä vaikuttaa siihen mitä hän tekee, mitä hänen ympärillä tapahtuu, mutta ei kuitenkaan tarkoita sitä että hän päättäisi yksin näistä asioista. (Antonovsky 1987a, 111-112.)

Antonovskyn mukaan työn mielekkyyteen vaikuttaa myös mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. On myös muita asioita, jotka vaikuttavat työn mielekkääksi kokemiseen; työntekijän sisäiset mielihyvät jotka ovat erottamattomasti yhteydessä hallittavuuteen, kuten myös tunne siitä että työn avulla muita arvoja voi toteuttaa. Tietty vapaus valita tehtävänsä, niiden järjestyksen ja tahdin millä hän niitä tekee, lisää mitä todennäköisimmin työn mielekkääksi kokemista. Ei pidä kuitenkaan unohtaa työn kollektiivisuutta; myös se vaikuttaa missä määrin työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia siihen, mitä hänen ympärillään tapahtuu. Miten hänen työnsä on yhteydessä muiden työhön? Onko työntekijällä sananvaltaa kokonaisuuteen paikallisella ja sosiaalisella tasolla? (Antonovsky 1987b, 159-161.)

Tutkimuksessamme työn koherenssin tunteen voimakkuudella on selvä vaikutus työssä koettuihin eri tekijöihin. Työssä koettu ulkoinen stressi, ammatillisen osaamisen tunne, johtamisen vaikutus työssä jaksamiseen ja suoriutumiseen sekä siihen, kuinka työyhteisössä

arvostetaan toisia, ovat kaikki yhteydessä työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Kun työn koherenssin tunne on korkea, sitä todennäköisemmin ihminen kokee asiat positiivisemmin.

Antonovksyn mukaan koherenssin tunteeseen työssä vaikuttavat mielekkyyden lisäksi hallittavuus ja ymmärrettävyys. Hallittavuuden tunteeseen työssä vaikuttaa merkittävästi kokemukset sopivasta vaatimusten tasapainosta. Kun tasapaino on sopiva, työntekijä kokee kykenevänsä ratkaisemaan hänelle asetetut ongelmat eli hänellä on tarvittavat resurssit (tietoa, taitoja, materiaalia tai välineitä) käytettävissään. Myös sosiaalinen rakenne vaikuttaa yksilön hallittavuuden tunteeseen. Sosiaalisen rakenteen tulee tarjota sopiva ympäristö ja sopivat välineet niin, että tulee tunne, että myös ne joiden kanssa työskentelee, työskentelevät hyvin. Työyhteisön sosiaalinen rakenne mahdollistaa tunteen siitä, että jos itse ei osaa tai kykene tekemään tehtäviään niin pystyy luottamaan siihen, että joku auttaa. Käytettävissä olevat resurssit ovat siis tärkein tekijä vaatimusten tasapainon säilyttämisessä. Resurssit voivat olla sosiaalisia tai henkilökohtaisia. Hallittavuuden tunnetta työssä lisää siis sellaiset toistuvat kokemukset töissä, jotka ovat työntekijän kyvyille sopivia, joihin on riittävästi materiaalisia, sosiaalisia ja organisaation resursseja käytettävissä ja jotka tarjoavat satunnaisesti ylikuormitusta sekä mahdollisuuksia lepoon ja toipumiseen. (Antonovsky 1987a, 112-113.)

Vastaavasti ymmärrettävyys voimistuu työssä Antonovskyn (1987a) mielestä kun asiat saavat selityksiä, sopivat yhteen ja asioissa on toistuvia kaavoja. Huolimatta monimutkaisesta systeemistä työ muodostaa yhden integroidun systeemin. Asiat ovat yhteydessä toisiinsa ajallisesti, sekä oma että muiden roolit ovat selkeät ja ne linkittyvät toisiinsa. Mielekkyyden ja ymmärrettävyys voidaan erottaa teoriassa toisistaan, mutta käytännön elämässä ne ovat tiiviisti punoutuneet yhteen. Yhteys muiden rooleihin, vaihtoehtoiset ratkaisut ongelmiin, kokonaisvaltaiset tavoitteet, suunnittelu, työturvallisuus (säännöt ja tulevaisuus) tukevat mielekkyyden ja ymmärrettävyyden tunteita. Työturvallisuudella on Antonovskyn mukaan neljä tasoa. Ensinnäkin työntekijän luottamus siihen, että kun hän toimii sääntöjen mukaan niin häntä ei eroteta. Toiseksi luottamus siihen, että hänen työtä ei katsota turhaksi (ei tule irtisanotuksi) ilman odotettuja ja suunniteltuja vaihtoehtoja. Kolmanneksi yrityksen yleis-

hyödyllisyys, jaetut arvot, ryhmäidentiteetin tunne ja selvät normatiiviset odotukset vaikuttavat ympäristön johdonmukaiseksi kokemiseen. Yhteiset symbolit, kieli ja käytännöt sekä signaalit vahvistavat johdonmukaisuutta. Neljäs luottamuksen taso on luottamus sosiaalisen systeemin jatkumiseen. (Antonovsky 1987a, 114-116.) Nyky-yhteiskunnassa työturvallisuus voi järkkyyä monella tasolla ja siten vaikuttaa koettuun työn koherenssin tunteeseen. Epävakaa taloudellinen ja yhteiskunnallinen tilanne vaikuttaa epävarmuuden kokemiseen ja työhyvinvointiin. Työpaikkojen pysyvyyteen voi enää harvoin täysin luottaa ja pitkäaikaiset työsuhteet ovat harvinaisuuksia. Näillä kaikilla on tutkimusten mukaan vaikutus koherenssin tunteen voimakkuuteen.

Tutkimuksessamme eniten työn koherenssin tunteeseen vaikuttivat tulostemme mukaan koettu arvostus työyhteisössä sekä työhyvinvointi, mutta kaikki työhön liittyvät tekijät olivat yhteydessä työn koherenssin tunteeseen. Tästä voimme päätellä, että työyhteisöllä, asenteella ja työhön liittyvillä tekijöillä voidaan työn koherenssin tunteeseen ja siten työhyvinvointiin vaikuttaa joko heikentävästi tai vahvistavasti.

Työn koherenssin tunteen ilmeneminen aineistossamme

Työn koherenssin tunne on nuorissa ikäluokissa matalampaa. Siirryttäessä nuoremasta ikäluokasta vanhempiin ikäluokkiin korkeamman koherenssin tunteen yleisyys kasvaa. Vaikka koherenssin tunteen teoria ei tiettyssä mielessä päde työn koherenssin tarkastelussa, mutta sen kautta aukeaa mahdollisuus tarkastella sitä, mitkä tekijät ovat koherenssin tunteeseen vaikuttamassa. Antonovsky (1987a) painottaa työelämän tärkeyttä vastustusvoimavarojen ja koherenssin tunteen lähteenä. Koherenssin tunteen kehittymiseen aikuisena vaikuttavat erityisesti työyhteisön ihmissuhteet, ammatin määrittämä sosiaalinen rooli ja arvostus ja työtehtävien monipuolisuus sekä työn hallinta. (Antonovsky 1987a.) Antonovskyn esittämät vaikuttavat tekijät eivät täysin selitä ikäluokkien eroavaisuuksia. Nuorimman ikäluokan vastaajista suurin osa on yli 30 –vuotiaita ja kuitenkin pitkään työssä olleita. Tällöin

voisi olettaa, että työyhteisön ihmissuhteet, sosiaalinen rooli ja arvostus olisivat ennättäneet muovautua jo melko pysyviksi. Työtehtävien monipuolisuus ja työn hallinta voisivat vielä olla sellaisia, jotka eivät vielä täysin olisi auenneet nuorimman ikäluokan edustajille. Työn koherenssin tunteen eroavaisuuksia ikäluokkien kesken voidaan selittää myös Vahteran (1993) tutkimustulosten avulla. Vahteran mukaan työssä toistuvat kokemukset vahvistavat koherenssin tunnetta, jos työ vastaa työntekijän kykyjä, hänellä on riittävästi aineellisia, sosiaalisia ja organisatorisia voimavaroja käytettävänään kohdatessaan erilaisia työn vaatimuksia, työ tarjoaa haasteita ja kuormitusta mutta myös mahdollisuuksia hidastaa ja säästää voimiaan. (Vahtera 1993, 36-37) Vaikka nuorimman ikäluokan edustajat ovat olleet työelämässä jo vuosia, on selvää, että vain ajan kanssa Vahteran (1993) esittämät kokemukset kasaantuvat ja muodostavat siten kokemus- ja voimavarapääomaa, joka edistäisi työn koherenssin tunteen voimakkuutta. Toisaalta Manka (2011, 25-27) huomauttaa, että eri ikäiset suhtautuvat ja arvostavat työtä eri tavalla. Mitä nuorempi henkilö, sitä matalammalla sijalla työ on arvostuksissa. Suuret ikäluokat kokevat työn keskeisenä omanarvontunnon määrittelijänä ja työ on keskeisin elämänalue. Alle 36 –vuotiaat ovat sitä mieltä että työ ei ole keskeisin elämänalue kun nuoret sukupolvet arvottavat harrastukset työn edelle ja heille on tärkeää vaikutusmahdollisuudet työssä. Suhde työhön on yksilöllistymässä eikä tärkeintä ole enää yhteiskunnallinen hyödyllisyys vaan yhteensopivuus yksilöllisten arvojen kanssa. (Manka 2011, 25-27,35.) Suomalaisten työntekijöiden työhyvinvointi – raportin (2014) mukaan nuorten osalta työyhteisön merkitys ei selvityksen perusteella ole erityisen merkittävä.

Kun työn koherenssin tunteen tarkastelua jäsennetään ammattiaseman mukaan, tulokset ovat merkittäviä. Työntekijät kokevat selvästi enemmän erittäin korkeaa koherenssia kuin esimiehet tai asiantuntijat. Työntekijöistä hieman yli joka kolmannella on erittäin korkea työn koherenssin tunne, kun esimiehillä se on joka neljännellä ja asiantuntijoilla alle joka kymmenennellä. Ammattiasemittain tarkasteltuna työn ja yleisen koherenssin tunteen voimakkuuksissa on merkittäviä eroja. Asiantuntijoilla sekä työn koherenssin että yleisen koherenssin tunne on heikompi kuin muilla ammattiasemilla. Ammattiasema vaikuttaa siis sekä yleiseen että työn koherenssin tunteeseen. Tässä yhteydessä tärkeää on muistaa se, että

yleinen koherenssin tunne sisältää myös työn koherenssin tunteen. Työhyvinvointitutkimus osoittaa, että työhyvinvointiin voi vaikuttaa myös työn ulkopuoliset tekijät, mutta myös työssä syntyvät kokemukset vaikuttavat muuhun elämään. Työhyvinvointia tarkasteltaessa Rauramo (2004) edellyttää huomioimaan sitä, että ihminen on kokonaisvaltainen psykofyysinen kokonaisuus. Työntekijän yksityiselämän kokemukset vaikuttavat työntekijän työhön, luovuuteen ja itsensä toteuttamiseen. Vastaavasti työssä koettu ylikuormitus vaikuttaa työntekijän yksityiselämään ja sosiaalisiin suhteisiin. (Rauramo 2004, 33,39.)

Hakanen (2004) tukee Rauramon näkemystä siitä, että työssä ja muussa elämässä koetut kuormitukset heikentävät työssä ja elämässä koettua hyvinvointia. Hänen mukaansa kuitenkin yksityiselämän kuormitusten negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin on vähäistä. Vaikutukset korostuvat vain silloin kun työolot ovat huonot. Hakasen havainnot yksityiselämän kuormituksista työhyvinvointiin ovat linjassa tulostemme kanssa. (Hakanen 2004, 130.) Työhyvinvoinnin negatiivinen kokemus korostuu silloin kun työn koherenssin tunne on matala, mutta ei silloin kun yleinen koherenssin tunne on matala. Tällöin voidaan olettaa, että asiantuntijoiden matalammat yleisen koherenssin tunteen tulokset voisivat olla seurausta työstä. Oletusta voidaan tukea tilastollisella päättelyllä. Tilastollisesti ei ole mielekästä ajatella, että niillä ihmisillä, jotka työskentelevät asiantuntijatehtävissä, olisi matalampi yleinen koherenssin tunne kuin muulla väestöllä.

Tutkimuksemme mukaan eri palvelukeskusten välillä oli suuriakin eroja työn koherenssin tunteen voimakkuuksissa. Mielestämme palvelukeskusten tarkastelu itsessään ei ole tarkoituksenmukaista, mutta toisaalta palvelukeskukset antavan tietynlaisen kuvan työstä ja toimintaympäristöstä. Työn koherenssin tunteen korkeat tulokset ovat päivähoitossa, sosiaalipalvelukeskuksessa ja terveystalokeskuksessa. Toimintaympäristönä palvelukeskukset ovat erilaisia, mutta yhdistävänä piirteenä voidaan kuitenkin pitää sitä, että työ on vahvasti asiakaslähtöistä. Näissä toimintaympäristöissä työtä tehdään konkreettisesti asiakkaan kanssa, työssä on vapautta tehdä asioita omalla tyylillään ja oma persoona toimii työkaluna. Samalla oma työ ja tehtävä liittyy suurempaan kokonaisuuteen ja yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on välttämätöntä. Palvelukeskuksittain tarkasteltuna poikkeavana ryhmänä on hallinto. Hallinnon työtehtävien ja toimintaympäristön voidaan olettaa poikkeavan muis-

ta palvelukeskuksista. Hallinnon ammatillisen aseman jakautuminen oli poikkeuksellista siten, että noin puolet vastaajista toimivat asiantuntijoina. Asiantuntijoiden matalan työn koherenssin tunteen tulokset eivät kuitenkaan selitä hallinnon poikkeavia tuloksia, koska myös niiden asiantuntijoiden työn koherenssin tunteen voimakkuudet olivat matalampia, jotka työskentelivät muualla kuin hallinnossa. Mitä todennäköisimmin hallinnon työtehtävät eivät kuitenkaan ole samanlaista asiakastyötä kuin muissa palvelukeskuksissa. Hallinnon tehtävien haasteena voi olla se kuinka tehtävät nähdään osana kokonaisuutta ja miten henkilön työ liittyy muiden työhön, onko se irrallista, täydentävää vai yhteistyössä suhteessa muihin. Regressioanalyysin tulokset osoittavat, että eniten työn koherenssin tunteen voimakkuutta selittää koettu työhyvinvointi ja toiseksi eniten se, kuinka vastaaja kokee työyhteisössä arvostettavan toisia. Hallinnon ja asiantuntijoiden työn koherenssiin merkittävästi vaikuttaa se, kuinka työyhteisössä arvostetaan toisia. Vastaajien pyrkiessä objektiiviseen arvioon siitä, miten muita työntekijöitä arvostetaan työyhteisössä, voi osittain kuvata sitä miten henkilön työ liittyy muiden työhön.

Työn koherenssin tunteen voimakkuuksissa havaitut merkittävät eroavaisuudet kohdistuvat hallintoon ja asiantuntijoihin. Aineistomme perusteella emme voi tietää tarkempia työtehtäviä, mutta yleisesti ottaen matalampaa koherenssia Vahtera selittää siten, että jos kokemukset ovat toistuvasti sellaisia, että hänen tiedoilla ja taidoilla ei ole merkitystä työssä, työ on samanlaista, yksitoikkoista, työkokonaisuus ei ole ymmärrettävä eikä työtilanteet ennakoitavissa, koherenssin tunne voi työn vuoksi heiketä. (Vahtera 1993, 36-37) Aineistossamme asiantuntijat kokevat, että heidän ammatillinen osaaminen on riittävää ja se on oikeanlaista. Tällöin työntekijöiden kokemus omasta osaamisestaan ei heijastele vaikutuksia työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Mikäli selitystä hakee stressistä tai kuormituksesta, joka äärimmilleen vietyä kuvaa työuupumusta, mihin kuuluu kokonaisvaltainen väsymys, kyyntynyt asenne työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Rauramo 2004, 67-68.), ei sekään asetu yhdenmukaiseksi asiantuntijoiden vastausten kanssa omasta ammatillisesta osaamisestaan.

Toisaalta asiantuntijoiden työ ei välttämättä ole niin selväpiirteistä ja toisaalta asiantuntijatyö on työnmuutoksen keskiössä. Mankan (2007) mukaan työn ja yksityiselämän välinen

raja hämärtyy sitä enemmän mitä enemmän työssä ideoidaan ja innovoidaan. Asiantuntijoiden työssä on tapahtunut paljon muutoksia, joille ei voida mitään siitäkään huolimatta, että ollaan asiantuntijoita ja tehty kauan töitä ja muutokset koskettavat heidän työtä. Asiantuntijuus, joka on hankittu ja kertynyt jopa kymmenien vuosien ajan, mitätöityy. Työpaikkojen menetys koskee väistämättä myös asiantuntijatyötä. (Manka 2007, 24-31.) Myös työn teknologisoituminen voi aiheuttaa epävarmuutta, varsinkin kun teknologian kehityksessä voi olla vaikea pysyä mukana. Rovaniemen maalaiskunta ja kaupunki yhdistyivät, mistä on voinut seurata työhön kohdistuvia muutoksia, vaikka työpaikka olisi säilynytkin. Takuutilanteessa työnkuva voi muuttua, yksilöllä ei ole enää samaa työtä jota aiemmin teki ja mahdollisesti työn vaativuus vähenee, koska joudutaan keksimään korvaavia työtehtäviä (Manka 2007, 25). Muutokset aiheuttavat epävarmuutta, vaikka ne eivät juuri sillä hetkellä suoranaisesti koskettaisikaan omaa työtä. Kun epävarmuus lisääntyy, työn mielekkyys vähenee. Mielekkyyttä vähentää myös se, että omalla panostuksella ja työnteolla ei voida varsinaisesti estää muutoksia tapahtumasta, sillä ne ovat globaalin kehityksen tulosta. Tästä syntyy tunne, että ei ole väliä miten työtä tekee tai ettei työ olisi tarpeellista, omalla toiminnalla ei pysty vaikuttamaan työn mielekkyyteen, sillä maailmanlaajuisia muutoksia ei voi omalla toiminnalla estää. Myös työnantajan ja työntekijän välinen psykologinen sopimus on muuttunut, sillä ei ole enää painoarvoa samalla tavalla kuin ennen. Huolimatta siitä kuinka hyvin tekee työnsä, on sitoutunut työnantajaan ja motivoitunut tekemään työnsä, niin vastineeksi ei enää välttämättä saakaan arvostusta ja turvallisuutta elämäänsä vaan työnantaja pyrkii tarjoamaan työntekijälle mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja osaamisen kehittämiseen, jolloin työntekijä ei sitoudu työnantajaan vaan itsensä kehittämiseen. (Manka 2006, 167-168; Manka 2007, 25-26, 31.)

Mankan (2011) mukaan työelämän nykytila ei ole kovinkaan positiivinen. Stressiä aiheuttaa työn määrä, liian kovat vaatimukset, joita ei ehditä täyttää jolloin työstä ei myöskään palauduta. Myös liian vähäinen työn määrä voi aiheuttaa väsymystä. Hallinnan puute johtaa työntekijän kokemukseen, että hänellä ei ole vaikutusvaltaa eikä resursseja suoriutua työstään kuten haluaisi. Työn vähäinen palkitsevuus syö mielekkyyden kokemusta ja aineelliset palkkiot koetaan nykyään vähemmän tärkeiksi kuin aineettomat (esimerkiksi sosiaalinen

arvostus). Työyhteisöissä koetaan pahoinvointia ja ristiriitoja, jotka voivat johtua työntekijöiden välisistä ongelmista tai johtamisesta. Työn arvostuksen muutos voi aiheuttaa arvostiriitoja, kun omat arvot ovat ristiriidassa työn kanssa. (Manka 2011, 180.) Asiantuntijoiden työhön kohdistuu erityisen paljon epävarmuutta ja muutoksia, kun työ on usein projektiluonteista ja määräaikaista eikä siten pitkäjänteisyyttä voida kokea. Tällöin muuttuu niin työn kuva kuin usein myös työskentely-ympäristö ja henkilöt sekä käytännöt.

Palvelukeskusten jakautuessa pienempiin työyksiköihin ja yksiköiden sisällä pienempiin työryhmiin, on mahdollista, että ryhmä vaikuttaisi positiivisesti koherenssin tunteeseen. Antonovskyn (1987a) mukaan koherenssin tunne voi olla pienen ryhmän ominaisuus. Ryhmän koherenssin tunteen voimakkuus korostuisi ryhmän kohdatessa stressitekijöitä työyhteisössä. (Antonovsky 1987a, 170, 175-178.) Kokemus siitä, että työtehtävien haasteisiin saa tukea, koetut ongelmat ratkotaan ja niihin voidaan yhdessä vaikuttaa, on yksilölle kokemuksellista pääomaa mikä varastoituu. Tällöin ryhmän koherenssin tunne voisi vaikuttaa myös positiivisesti yksilöiden koherenssin tunteen voimakkuuteen. Tämä ei yksin voi selittää palvelukeskusten työn koherenssin tunteen voimakkuuksia, mutta voi olla positiivisesti vaikuttamassa tuloksiin. Tutkimuksemme perusteella joissakin palveluyksiköissä vaikuttaisi olevan korkeampi työn koherenssin tunne kuin toisissa. Emme aineistollamme pääse käsiksi kaikkiin niihin syihin, jotka tähän vaikuttavat. Tällaisia voi olla esimerkiksi organisaatiokulttuuri, työyhteisössä esiintyvät tekijät sekä ryhmän koherenssi.

Tarkasteltaessa työn koherenssin tunteen muodostumista havaitaan, että terveysriskillä on yhteys työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Terveysriskin ollessa matala työn koherenssin tunne on korkeampaa. Kun terveysriskit kasvavat kohtalaiseksi tai korkeiksi koherenssin tunteen voimakkuus laskee. Mitä matalampi terveysriski vastaajilla on, sitä todennäköisemmin heillä on myös korkeampi työn koherenssin tunne. Antonovskyn (1987a) mukaan koherenssin tunne ennustaa terveyttä, mutta myös terveydellä olisi vaikutusta koherenssin tunteen muodostumiseen. Tämä oletus näyttää asettuvan yhden mukaiseksi työn koherenssin tunnetta tarkasteltaessa. Terveysriskit vaikuttavat työn koherenssin tunteen voimakkuuteen.

Peilattaessa työn koherenssin ja terveysriskien suhdetta työkyky –malliin (Ilmarinen 2006), jossa rakennelman perustan muodostavat terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, voidaan ajatella että työn koherenssin tunne läpäisee työkyky- mallin. Työn koherenssin tunteen voimakkuus kiinnittyy kaikille kerroksille ja erityisesti näkyy optimistisina vastauksina erittäin korkean koherenssin tunteen luokassa.

7.3 Koherenssin tunteen yhteys oppimiseen työkykyä edistävässä toiminnassa

Työhyvinvointiin liittyy työkyky. Työkyky voidaan mieltää eri kerroksina, joista yksi tärkeimmistä on terveys. TYKY –toiminta keskittyy usein terveyden tavoitteelliseen edistämiseen. Tutkimuksessamme tarkastelemme sitä, millainen merkitys koherenssin tunteella on työkyvyn edistämisessä. Tällöin keskitymme siihen millainen merkitys koherenssin tunteella on TYKY –toimintaan osallistuneiden kokemukseen oppimisesta.

Tutkimuksemme tulosten mukaan koherenssin tunteen voimakkuus on yhteydessä aktiivisuuteen. Aineistossamme vastaajilla, jotka olivat osallistuneet tarjottuihin ryhmätoimintoihin, on korkeampi koherenssin tunne kuin vastaajilla, jotka ovat jättäneet osallistumatta tarjottuihin ryhmätoimintoihin. Ryhmätoimintoihin osallistuneiden tulokset jakautuvat sen mukaan ovatko he osallistuneet työnantajan tarjoamaan ryhmätoimintaan vai työterveyshuollon tarjoamaan ryhmätoimintaan. Työnantajan tarjoamaan ryhmätoimintaan osallistuneiden koherenssin tunteen voimakkuudella ja koetulla oppimisella tai oppimistuloksilla ei ole yhteyttä. Aineistossamme näkyy kuitenkin, että niiden vastaajien vastaukset eroavat positiivisempina koetun oppimisen osalta, joilla koherenssin tunne on erittäin korkea. Kun koetun oppimisen ja koherenssin tunteen voimakkuuden tarkastelussa otetaan huomioon motivaatio, koherenssin tunteen voimakkuudella on merkitystä koetun oppimisen kanssa. Tällöin koettua oppimista on sitä enemmän, mitä korkeampi koherenssin tunne on. Vastavasti niillä vastaajilla, jotka ilmoittavat jonkin muun syyn osallistumiselle ryhmätoimintaan kuin motivaatio, ei koherenssin tunteen voimakkuudella ja koetulla oppimisella ole minäänlaista yhteyttä. Vaikka koherenssin tunteeseen sisältyy motivaationaalinen ulottuvuus,

se ei kuitenkaan kuvaa yksilön motivaatiota tiettyä yksittäistä asiaa kohtaan vaan yleisesti innostumista, asennetta ja suhtautumista. (Madsen & Egidius 1976, 15-16.)

Koska oppimisprosessia ei voi havaita tai mitata suoraan, tulee oppimista tarkastella epä-suorasti käyttäytymisen muuttuneina reaktioina (Madsen & Egidius 1976, 16). Oppimistuloksiin, jotka kuvaavat sitä miten osallistujat kokevat ryhmätoiminnan vaikuttaneen työkykyyn tai työhyvinvointiin, ei koherenssin tunteen voimakkuudella ole vaikutusta. Erittäin korkean koherenssin tunteen luokka erottui hieman parempina tuloksina. Koherenssin tunteen voimakkuudella ei ole vaikutusta silloinkaan, kun oppimistuloksia tarkastellaan laajemmin suhteessa koko elämään. Tässä yhteydessä edes erittäin korkean koherenssin tunteen luokkaan kuuluvat eivät erotu joukosta, kuten monissa muissa tarkasteluissa. Koska osa vastaajista on osallistunut toimintaan muutamia vuosia sitten ja osa taas aivan äskettäin, täytyy tuloksiin suhtautua osittain varauksellisesti. Toisaalta on hyvä huomioida, että oppimistulokset voivat näkyä vasta hieman pidemmällä aikavälillä.

Kun oppimistulosten tarkastelusta jätetään koherenssin tunteen voimakkuus pois, tulokset muuttuvat merkittävästi. Parhaimmat oppimistulokset on vastaajilla, jotka ovat osallistuneet mielenkiinnosta ryhmätoiminnassa käsiteltäviin ja toteutettaviin asioihin. Tällöin tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä. Tulokset ovat siinä mielessä erikoisia, että motivaatio, oma halu tavoitella muutosta, ei osoittaudu niin merkittäväksi tekijäksi oppimistulosten kanssa kuin mielenkiinto ryhmätoiminnassa käsiteltäviin ja toteutettaviin asioihin, vaikka Raution ja Husman (2010) mukaan yksilö ja hänen sisäinen motivaationsa olisi tärkein tekijä elämäntapojen muutoksessa. Varsinkin pitkäaikaisten ja pysyvien tulosten saavuttaminen on mahdotonta ilman yksilön halua ja sitoutumista. (Rautio & Husman 2010, 171.)

Työterveyshuollon järjestämään ryhmätoimintoihin osallistuneiden koherenssin tunteen voimakkuudella ja koetulla oppimisella on selvä yhteys. Koherenssin tunteen ollessa korkea, osallistujat kokevat oppineensa paljon. Koherenssin tunteen laskiessa koettu oppiminen laskee. Kun tarkasteluun liitetään motivaation merkitys, tulokset muuttuvat samalla tavalla. Kun osallistumisen syyksi on valittu jokin muu kuin motivaatio, koherenssin tunteen voimakkuudella ei ole vaikutusta koettuun oppimiseen. Työterveyshuollon ryhmätoi-

mintoihin osallistuneiden koherenssin tunteen voimakkuus ei ole kuitenkaan yhteydessä oppimistuloksiin. Huomionarvoista tulosten tulkinnassa kuitenkin on, että yli 60 prosenttia vastaajista kokee ryhmätoiminnalla olleen vaikutusta työkykyyn tai työhyvinvointiin ja elämään jonkin verran. 20 prosenttia osallistujista kokee, että ryhmätoiminta on vaikuttanut paljon työkykyyn tai työhyvinvointiin. 14 prosenttia vastaajista kokee, että ryhmätoiminnalla on ollut paljon vaikutuksia yleisesti elämään.

Työnantajan tai työterveyshuollon tarjoamassa ryhmätoiminnassa on kyse terveyden edistämisestä. Kokemus oppimisesta ja oppimistulokset ovat koherenssin tunteen kanssa erilaisia riippuen siitä, mihin ryhmätoimintaan on osallistuttu. Työnantajan tarjoamassa ryhmätoiminnassa osallistujat kuuluvat pääsääntöisesti terveysriskeiltään kohonneeseen ryhmään, jolloin terveysriskit eivät vielä ole konkretisoituneet. Työterveyshuollon ryhmätoimintaan osallistuneilla terveysriskit ovat korkeat ja heillä on jo konkreettisia vaivoja. Antonovskyn (1987a) teoria aukaisee käsitystä siitä, miksi eri ryhmätoimintoihin osallistuneiden tulokset ovat erilaisia. Antonovskyn mukaan korkea koherenssin tunne ei automaattisesti tarkoita terveellisiä elämäntapoja. Henkilö, jolla on korkea koherenssin tunne, pystyy kuitenkin muuttamaan käyttäytymistään, jos näistä elämäntavoista seuraa terveydellisiä haittoja. (Antonovsky 1987a, 152-153.) Tämä voi selittää työterveyshuollon ryhmän parempia oppimistuloksia. Vaikkakaan koherenssin tunteella ja oppimisella ei tutkimuksessamme merkittävää yhteyttä ollut, on mahdollista, että vahva koherenssin tunne vaikuttaa yksilön oppimiseen sitä kautta, että hän on aktiivisempi toimimaan ja muuttamaan asioita sekä asennoituu elämään yleensäkin positiivisemmin ja avoimemmin. Antonovskyn (1987a) mukaan, kun henkilöllä on korkea koherenssin tunne, stressitekijät synnyttävät hänessä motivoivia ja selkeitä tunteita, jotka ovat pohjana toiminnalle. Henkilöllä, jolla on matala koherenssin tunne, nämä tunteet ovat halvaannuttavia ja sekavia. Sama stressitekijä mitä luultavimmin koetaan mielekkääksi, kun koherenssin tunne on korkea kuin jos koherenssin tunne on heikko. Se miten henkilö näkee maailman olettaen, että stressitekijät ovat ymmärrettäviä ja mielekkäitä asettaa tiedollisen ja motivationaalisen pohjan hallita ja estää jännitteen muuttuminen stressiksi. (Antonovsky 1987a, 128-137.)

Kohonneen terveysriskin luokassa nuorimpien joukossa on 17, joista 12 ei osallistunut mihinkään ryhmätoimintaan. 50-70 (nuorista 71 %, 40-49 -vuotiaista 62 % ja 50-65 -vuotiaista 52 %) prosenttia kohonneen terveysriskin luokkaan kuuluvista on jättänyt osallistumatta tarjottuun ryhmätoimintaan kaikista ikäluokista. Antonovskyn (1987a) mukaan erityisesti nuorten koherenssin tunteen voimakkuus muovautuisi töissä. Tämän vuoksi nuoriin kannattaisi panostaa, mutta myös sen vuoksi, että terveydelliset haitat alkavat näkyä iän myötä. Nuoria voi olla vaikea saada osallistumaan ryhmätoimintaan, sillä he voivat kokea itsensä vielä terveeksi. Aineistossamme kohtalaisen koherenssin tunteen luokassa 40-49 -vuotiailla on suuremmat terveysriskit kuin 50-65 -vuotiailla, tämä voi johtua siitä, että kyseiseen ikäluokkiin kuuluvilla ei välttämättä ole aikaa panostaa itseän, sillä yleistäen he elävät ruuhkavuosia. Aineistossamme iän lisääntyessä myös terveysriskit lisääntyivät. Erittäin korkea koherenssin tunne vaikuttaisi kuitenkin suojaavan terveysriskeiltä, mutta ei kuitenkaan niin, että vanhimmalla ikäluokalla eivät iän myötä tulevat terveysvaikutukset alkaisi näkyä.

Työkyky –talomalliin (Ilmarinen 2006) peilattaessa ryhmätoiminnot keskittyvät terveyteen, joka yhdessä toimintakyvyn kanssa muodostavat perustan, jossa tapahtuvat muutokset heijastuisivat työkykyyn. Vaikka työn koherenssin tunne ei suoranaisesti kuvasta työkykyä, on tärkeä huomata, että terveysriskit ovat yhteydessä työn koherenssin tunteen voimakkuuteen. Siten terveydelliset tekijät ovat omalta osaltaan vaikuttamassa työn koherenssin tunteen voimakkuuteen, joka korreloi työhön kytkeytyvien kysymysten kanssa positiivista asian tilaa. Erityisesti erittäin korkean työn koherenssin tunteen voimakkuus on positiivisesti yhteydessä työhön liittyvien kysymysten kanssa.

Ryhmätoimintoihin osallistumista voisi lisätä koherenssin tunnetta ja erityisesti mielekkyyttä vahvistamalla. Tämä näkyi myös aineistossamme, kun tärkein syy osallistumiselle oli ollut yleisimmin oma halu tavoitella muutosta. Osallistumiseen näyttäisi vaikuttavan myös koherenssin tunteen voimakkuus. Ne henkilöt, joilla oli korkea terveysriski ja heikko koherenssin tunne, eivät osallistuneet tarjottuihin ryhmätoimintoihin. Koherenssin tunteen voimakkuuden noustessa myös ryhmätoimintoihin oli osallistuttu useammin. Tämä sama ilmiö toistuu kohonneen terveysriskin luokassa.

Oppimisen ja koherenssin tunteen välillä ei tutkimuksessamme ollut mainittavaa yhteyttä. On kuitenkin mahdollista, että erilaisilla toiminnan muodoilla yhteys löytyisi. Kun henkilöllä on korkea koherenssin tunne, voidaan olettaa, että hän pystyy ottamaan käyttöön vastustusvoimavaroja ja muuttamaan omaa toimintaansa. Työkykyä edistävän toiminnan tulisi olla salutogeenistä, jolloin se ottaisi huomioon koherenssin tunteen vahvistamisen ja voitaisiin saavuttaa kokonaisvaltaisia ja pitkälle ulottuvia vaikutuksia. Tällainen toiminta keskittyy voimavaroihin, prosesseihin ja yhteyksiin, joista tuloksena on hyvä ja mielekäs elämä (Lindström & Eriksson 2010, 37).

8 Pohdinta

Koherenssin tunne ilmenee erilaisena työn kontekstissa. Työn koherenssin tunne mukailee samoja osatekijöitä, mitä Antonovskyn (1987a) koherenssin tunteen mittarilla tarkastellaan. Työn koherenssin tunne kuvaa työn hallittavuutta, mielekkyyttä ja ymmärrettävyyttä avaten yksilön työssä kokemaa psykososiaalista hyvinvointia. Työn koherenssin tunne ennakoi asennetta, myönteisiä tunteita, optimismia, ammatillista itsetuntoa, koettua työelämän laatua ja työn mielekkyyttä. Työn koherenssin tunteen ollessa erittäin voimakasta, se ilmenee henkilöiden positiivisena asenteena, ammatillisena itsetuntona, työn mielekkyytenä ja työhyvinvointina.

Tutkimuksemme tulosten mukaan koherenssin tunteen voimakkuus voi vaihdella paljonkin riippuen kontekstista. Koska tutkimuksessamme koherenssin tunteen voimakkuudet olivat suhteellisen korkeita, merkittävät havainnot koherenssin tunteen voimakkuuden vaihteluista asettui koherenssin tunteen voimakkuuden madaltumiseen. Mikäli yleisen koherenssin tunteen voimakkuus oli korkea, oli erittäin todennäköistä, että myös työn koherenssin tunteen voimakkuus oli korkea. Tuloksista löytyi myös vastaajia, joilla yleisen koherenssin tunteen voimakkuus oli korkeampi kuin työn koherenssin tunne sekä vastaajilla, joilla koherenssin tunteen voimakkuudet ilmenivät toisinpäin. Havainnoista mielenkiintoisin mittarin toimivuuden tarkastelun kannalta oli se, että löytyi myös ryhmä, jolla työn koherenssin tunteen voimakkuus näytti vahvasti vaikuttavan yleisen koherenssin tunteen voimakkuuteen. Tällöin voidaan olettaa, että jos koherenssin tunteen voimakkuuteen voidaan vaikuttaa tiedostamattomasti, sitä voitaisiin myös tietoisesti vahvistaa.

Työhyvinvointia ja työkykyä on tutkittu paljon. Tutkimusten mukaan työkykyä selittävät terveys, toimintakyky ja työn ominaisuudet (Ilmarinen ym. 2006). Tuoreimpia tutkimustuloksia edustaa Suomalaisten työntekijöiden työhyvinvointi raportti (2014) jonka mukaan työhön liittyvillä tekijöillä on merkittävä osuus kohonneen työkykyriskin taustalla. Raportin mukaan osa työntekijöistä tarvitsee työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi toimenpiteitä, jotka eivät kohdistu ainoastaan sairaudenhoitoon tai sairauspoissaolojen hallintaan. Tärkeimpinä kohteina joihin tulisi kiinnittää huomiota ovat työhön liittyvät vaikuttamis-

mahdollisuudet ja johtaminen. Tutkimuksessamme koherenssin tunne ilmentää vahvasti työn psykososiaalisia kokemuksia ja sen mielekkyyttä. Tämä antaa mahdollisuuden tarkastella työkykyä ja työhyvinvointia erilaisesta suunnasta, unohtamatta terveyden merkitystä. Suomalaisten työntekijöiden työhyvinvointi –raportissa (2014) nostetaan esiin myös se, että henkisen hyvinvointiongelmien heijastusvaikutukset työelämään ja työhyvinvointiin ovat suuria. Henkisen hyvinvoinnin ongelmat näyttäytyvät työssä siten, että työntekijöiden kyky ratkaista ja selvittää työhön liittyviä haasteita käy vaikeammaksi. (Suomalaisten työntekijöiden työhyvinvointi 2014.)

Koherenssin tunteen mittaamisen hyödyllisyys ja käyttökelpoisuus työn kontekstissa perustuu siihen, että se kuvaa työntekijän henkistä työhyvinvointia. Antonovksyn koherenssin tunteen mittari sisältää työn merkityksen, joka välittyy vastauksiin. Antonovskyn koherenssin tunteen mittaaminen kuvaa ihmisen hyvinvointia, mutta ei välttämättä kerro sitä, että työssä olisi jotakin, mikä ilmenisi koherenssin tunteen voimakkuudessa. Työn koherenssin tunteen mittari tarkoittaa psykososiaalisen hyvinvoinnin kokemuksen juuri työn kontekstia tarkastelemaan. Mikäli organisaatioissa kiinnitettäisiin huomiota niihin tekijöihin, jotka tukevat työn koherenssin tunteen muodostumista, se voisi vahvistaa pitkällä aikavälillä myös yleistä koherenssin tunnetta. Tämä olisi tärkeää myös siksi, että yleinen koherenssin tunne on tutkitusti merkittävästi yhteydessä terveyteen.

Tutkimukseemme vastasi 359 kunta-alalla työskentelevää henkilöä. Vaikka vastausprosenttimme (26,4) jäikin matalaksi, vastaajia on määrällisesti paljon. Tuloksia voi taten yleistää Rovaniemen kaltaisten kuntien työntekijöihin. Aineiston kerääminen sähköisillä kyselylomakkeilla mahdollistaa tutkijan näkymättömyyden, mutta on voinut aiheuttaa kysymysten väärinymmärryksiä ja vastaajakatoa esimerkiksi tietokoneen käytössä tottumattomien kohdalla. Avoimen linkin laittaminen Rovaniemen kaupungin Intranetiin ei saavuttanut haluttua joukkoa, sillä sitä kautta vastauksia tuli vain muutamia.

Tutkimuksessamme olemme noudattaneet tutkimuseettisiä ohjeistuksia. Olemme pyrkineet tutkimusprosessin aikana ehdottomaan rehellisyyteen, tarkkuuteen ja huolellisuuteen. Aineistoamme on käsitelty anonymiteetti huomioiden. Luokitteluissa sekä muissa aineiston

muutoksissa olemme pyrkineet objektiivisuuteen sekä varmistaneet ettei aineisto vääristy. Tuloksia ja päätelmiä tehdessä olemme turvautuneet meitä paremmin tietävien apuun niin kirjalliseen kuin henkilökohtaiseen opastukseenkin. Näin tehdessämme olemme halunneet varmistaa analyysin ja tulosten luotettavuuden ja oikeanlaisuuden. (kts. esim. Kuula 2006.)

Pohdittaessa tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia voidaan sitä arvioida sekä tutkimuksen teon ja analyysin kautta sekä myös muiden tutkimusten avulla. Olemme mielestämme onnistuneet vastaamaan tutkimuskysymyksiimme sekä kuvanneet tutkimuksen kulun mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen reliabiliteettia on lisäämässä se, että muiden koherenssin tunnetta käsittelevien tutkimusten tulokset ovat samansuuntaisia. Reliabiliteettia voidaan tarkastella myös mittaustulosten toistettavuuden kautta. Tutkimuksessamme käytettyjä mittareita voidaan käyttää helposti uudelleen ja siten vahvistaa tuloksia myös jatkossa.

Triangulaatiolla tarkoitetaan esimerkiksi erilaisten metodien ja tutkijoiden yhdistämistä samassa tutkimuksessa. Tutkimuksessamme toteutuu tutkijatriangulaatio eli tutkimukseen tekemiseen on osallistunut useampi tutkija. Se on tuonut tutkimukseen kriittisyyttä ja näkökulmien monipuolisuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 233.)

Tutkimuksessamme Antonovskyn mittarilla muodostettu koherenssin tunteen voimakkuuden keskiarvo on hieman korkeampi kuin suomalaisten työssäkäyvien keskiarvo (suomalaisten työssäkäyvien keskiarvo 66,06 ja meidän tutkimuksessa keskiarvo 70,15). Tutkimuksemme korkeampi keskiarvo voi osittain johtua aineiston hankintatavasta, jolloin aktiiviset ihmiset ovat vastanneet kyselyyn. Aktiivisuutta voidaan perustella osittain korkealla koherenssilla ja siten matalamman koherenssin tunteen omaavat eivät ole kyselyyn vastanneet. Tämä voi myös heijastua työn koherenssin tunteen mittarin tuloksissa jotka ovat keskimäärin vielä korkeammat. Tutkimuksemme koherenssin tunteen keskiarvoa laskee voimakkaasti asiantuntijoiden ryhmä, joiden keskiarvo on 66,49, mutta kyseisen joukon keskiarvo on kuitenkin korkeampi kuin suomalaisten työssäkäyvien koherenssin tunteen keskiarvo. Keskiarvot voivat siten kuvata myös hyvää tilannetta Rovaniemen kaupungin henkilöstön osalta.

Vastaajien valikoitumisessa on tapahtunut karsiutumista siten, että vastaajat, joilla on korkeampi koherenssi tunne, vastaavat kyselyyn todennäköisemmin. Tämä voi osaltaan olla vaikuttamassa tutkimustuloksiin. Vastaajien karsiutuminen näkyy myös oppimista koskevassa osiossa. Ryhmätoimintoihin osallistuneilla on korkeampi koherenssin tunne kuin niillä, jotka ovat jättäneet osallistumatta tarjottuihin ryhmätoimintoihin. Koska koherenssin tunne ennakoi asennetta, voivat vastaukset olla siten värittyneet myös positiiviseen suuntaan.

Tuloksia tarkasteltaessa on otettava huomioon koherenssin tunteen moniulotteisuus. Koherenssin tunne on useissa tapauksissa sekä vaikuttavana tekijänä että vaikutuksen kohteena. Esimerkiksi terveys vaikuttaa koherenssin tunteen voimakkuuteen, mutta koherenssin tunne vaikuttaa myös terveyteen. Yhteys näkyy tutkimuksessamme molempiin suuntiin, kun tarkastellaan työn koherenssin tunnetta ja työhön liittyviä kysymyksiä. Tämä vaikuttaa siihen, että yksiselitteisesti on vaikea todeta suoraviivaista vaikutusta suuntaan tai toiseen. Työhyvinvoinnin edistämisen pyrkimyksillä on rajalliset vaikutukset työhyvinvointiin, silloin kun muussa elämässä menee huonosti. Työn koherenssin tunteen vahvistaminen kokonaisuutena tukisikin myös yleisen koherenssin tunteen vahvistumista, jolloin myös yleinen koherenssin tunne voisi vahvistua ja siten hyvinvointi levitä laajemmin elämän osa-alueille.

Koska työn koherenssin tunnetta ei ole aikaisemmin tutkittu, nousee tutkimuksemme myötä paljon jatkotutkimuksen aiheita. Työn koherenssin tunteen mittarin käyttökelpoisuuden tutkimista tulisi jatkaa ja edelleen kehittää. Tutkimustuloksiin peilattaessa mielenkiintoiseksi kysymykseksi nousee, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että joissakin yksiköissä tai ammattiasemien mukaan tarkasteltuna koherenssin tunteen voimakkuuksissa on suuria eroja. Koherenssin tunteen muodostuessa mielekkyydestä, hallittavuudesta ja ymmärrettävyydestä, olisi mielekästä tarkastella tarkemmin mitkä työn koherenssin tunteen osa-alueet näyttäytyvät tärkeimpinä työhyvinvoinnin tekijöitä tarkasteltaessa, jolloin voisi olla mahdollista parantaa työhyvinvointia tiettyihin osatekijöihin panostamalla ja niitä vahvistamalla. Antonovskyn (1987a) ja muiden tutkijoiden (kts. Feldt 2000) mukaan koherenssin tunnetta pidetään suhteellisen vakaana, vaikkakin he ovat yhtä mieltä siitä, että se voi muuttua, mutta eivät siitä kuinka paljon ja millä aikavälillä. Tällöin mielenkiintoisena tutkimustulos-

temmekin valossa nousee se, että kuinka vakaana työn koherenssin tunne ilmenee. Muut-
tuuko työn koherenssin tunne helpommin kuin ”yleinen” koherenssin tunne? Pitkittäistut-
kimuksena voisi selvittää myös sitä, voidaanko tietynlaisella interventiolla työn koherens-
sin tunteeseen vaikuttaa.

Antonovskyn mukaan mittaria tulisi käyttää yksidimensioisena, kuten olemme tässä tutki-
muksessa tehneetkin. Kehittämäämme mittaria tulisi testata erilaisilla tutkimusjoukoilla,
jotta mittarin validiteetti ja reliabiliteetti eri tutkimusjoukoissa saataisiin varmistettua. Feldt
(2000) totesi tutkimuksessaan, että mittaria ei tulisi käyttää yksidimensioisena. Tutkimuk-
sen vertailevan luonteen vuoksi emme voineet käyttää mittareita osa-alueittain, sillä muut-
tajat latautuivat eri tavalla. Työn koherenssin mittaria yksittäin käytettynä olisi kuitenkin
mielenkiintoista tutkia, onko mielekästä tarkastella työn koherenssin tunnetta osa-alueittain.
Tutkimuksemme yleistettävyyys on rajallinen, joten koulutuksen ja oppimisen yhteyttä ko-
herenssin tunteeseen tulisi tutkia enemmän esimerkiksi pitkittäistutkimuksilla.

Lähteet

- Ahteenmäki-Pelkonen, L. 1997 Kriittinen näkemys itseohjautuvuudesta. Systemaattinen analyysi Jack Mezirovin itseohjautuvuuskäsityksistä. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 157. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Anttila, P. 2000. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Antonovsky, A. 1979. Health, Stress, and Coping. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. 1987a. Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. 1987b. Health promoting factors at work: the sense of coherence. Teoksessa Kalimo, R., El-Batawi, M. A. & C. L. Cooper. (toim.) Psychosocial factors at work and their relation to health. Geneve : World Health Organization.
- Antonovsky, A. 1996. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. Lehdessä Health promotion international. Oxford University Press, Vol. 11, No. 1.
- Clift, S. & B. B. Jensen. 2005. The health promoting school: International advances in theory, evaluation and practice. Copenhagen: Danish University of Education Press.
- Eriksson, M. & B. Lindström. 2005. Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: A systematic review. Journal of Epidemiology and Community Health 59(6): 460–466.
- Eriksson, M. & B. Lindström. 2006. Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: A systematic review. Journal of Epidemiology and Community Health 60(5): 376–381.
- Eriksson, M. & B. Lindström. 2007. Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: A systematic review. Journal of Epidemiology and Community Health 61(11): 938–944.
- Eriksson, M., Lindström, B. & J. Lilja. 2007. A sense of coherence and health. Salutogenesis in a societal context: Åland, a special case? Journal of Epidemiology and Community Health 61(8): 684–688.
- Feldt, T. 2000. Sense of coherence: structure, stability and health promoting role in working life. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Flensburg-Madsen, T., Ventegodt, S. & J. Merrick. 2005. Why is Antonovsky's sense of coherence not correlated to physical health? Analysing Antonovsky's 29-item sense of coherence scale (SOC-29). The Scientific World Journal 5, 767–776.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää. Työsuojelu rahasto.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hendrikx, T., Nilsson, M. & G. Westman. 2008. Sense of coherence in three cross-sectional studies in Northern Sweden 1994, 1999 and 2004 – patterns among men and women. *Scandinavian Journal of Public Health* 36: 340–345.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & P. Sajavaara. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Holopainen, M., Tenhunen, L. & P. Vuorinen. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Järvenpää: Yrityssanoma.

Honkinen, P-L. 2009. Nuorten koherenssin tunne: mittaaminen, ennustavat tekijät, seuraukset. Turku: Turun yliopisto: Turun yliopiston kirjasto. Saatavana [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/44664/AnnalesC282Honkinen.pdf?sequence](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/44664/AnnalesC282Honkinen.pdf?sequence).

Husman, P. & K. Husman. 2007. Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.

Husman, P. 2007. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta työpaikoilla ja työterveyshuollossa. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Ilmarinen, J., Gould, R., Järviskoski A. & J. Järvisalo. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.

Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P. & S. Toppinen-Tanner. 2003. Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as longterm predictors. *Work & Stress* 17 (2), 109-122.

Kantola, L., Kiviniemi, L. & K. Sepponen. 2012. Työhyvinvoinnin edistäminen ja toiminnan kehittäminen muuttuvissa organisaatioissa. Tyrni- hankkeen loppuraportti. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Kauppinen, M. & K. Utriainen 2004. Työhyvinvoinnin edistämisen tila ja tarve kunta-alalla. Teoksessa Forma, P. & J. Väänänen (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010- tutkimus. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Kolb, D. A. 1984. Experiential learning. Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Larsson, G., & K. O. Kallenberg. 1996. Sense of coherence, socioeconomic conditions and health. Interrelationships in a nation-wide Swedish sample. *European Journal of Public Health* 6, 175–80.

Levinson J. D. 1979. *The Seasons of a man s life*. New York: Ballantine Books.

Lindström, B. & M. Eriksson. 2006. Contextualizing Salutogenesis and Antonovsky in Public Health Development. *Health Promot. Int.* 21 (3), 238-244.

Lindström, B. & M. Eriksson. 2010. Salutogeeninen lähestymistapa terveyteen – teoria terveyden resursseista. Teoksessa A-M. Pietilä (toim.) *Terveyden edistäminen: teorioista toimintaan*. Helsinki: WSOYpro.

Liukkonen, V. 2012. *Non-standard Employment and Health with Respect to Sense of Coherence and Social Capital*. Tampere: Tampere University Press.

Lutz, J. 2009. Flow and sense of coherence: two aspects of the same dynamic? *Global Health Promotion*. 16, 63–67.

Madsen K. B. & H. Egidius. 1976. *Oppiminen ja motivaatio*. Helsinki: Kirjayhtymä.

Manka, M-L, & L. Hakala. 2011. *Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena. Tukea ja tuotavuutta työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen*. Helsinki: Kuntoutussäätiö : Sosiaali- ja terveysministeriö : Euroopan sosiaalirahasto.

Manka, M-L. 2006. *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. 2007. *Työrauhan julistus: miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä*. Helsinki: Kirjapaja.

Manka, M-L. 2011. *Työnilo*. Helsinki: WSOYpro.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & S. Nuutinen. 2007. *Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi*. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.

Metsämuuronen, J. 2002. Mittarin rakentaminen ja testiteorian perusteet. *Metodologia – sarja* 6. Helsinki: International Methelp.

Metsämuuronen, J. 2005. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.

Metsämuuronen, J. 2008. *Monimuuttujamenetelmien perusteet*. Helsinki: International Methelp.

Mezirow, J. 1990. How Critical Reflection Triggers Transformative Learning. Teoksessa Mezirow, J. (toim.) *Fostering Critical Reflection in Adulthood. A Guide to Transformative and Emancipatory Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Mezirow, J. 1995. Kriittinen reflektio uudistavan oppimisen käynnistäjänä. Teoksessa Mezirow, J., L. Lehto & L. Ahteenmäki-Pelkonen (toim.) *Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa*. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Nilsson, B., Holmgren, L., Stegmayr, B & G. Westman. 2003. Sense of coherence - stability over time and relation to health, disease, and psychosocial changes in a general population: A longitudinal study. *Scand J Public Health* August 31 (4), 297-304.

Nilsson, L. & B. Lindström. 1998. Learning as a Health Promoting Process – the salutogenic interpretation of the Swedish curricula in state education. *International Journal of Health Promotion* 16.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekjänä. Helsinki: WSOY.

Pietilä, A-M., Länsimies-Antikainen, H., Vähäkangas, K. & T. Pirttilä. 2010. Terveystiedon edistämisen eettinen perusta. Teoksessa Pietilä, A-M. (toim.) *Terveystiedon edistäminen: teorioista toimintaan*. Helsinki: WSOYpro.

Poikela, E. 2005. Työ ja kokemus oppimisen lähtökohtana ja tavoitteena. Teoksessa Poikela, E. (toim.) *Osaaminen ja kokemus*. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere.

Poikela, E. 2008. Miten informaatio muuntuu osaamiseksi? Teoksessa E. Sormunen & E. Poikela (toim.) *Informaatio, informaatiolukutaito ja oppiminen*. Tampere: Tampere University Press.

Poikela, E. 2009. Oppimisen design. Julkaisussa S. Ruohonen & L. Mäkelä-Marttinen (toim.) *Kohti osaamisen ekosysteemiä*. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 24. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Poppius, E. 2007. The sense of coherence and health: The effects of the sense of coherence on risk of coronary heart disease, cancer, injuries and all-cause mortality. Tampere: Tampere University Press. Saatavana [www-muodossa: http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67743/978-951-44-7009-7.pdf?sequence=1](http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67743/978-951-44-7009-7.pdf?sequence=1).

Raitasalo, R. 1996. Aaron Antonovskyn ”salutogeeninen malli” ja elämänhallinta. Teoksessa R. Raitasalo (toim.) *Elämänhallintaa etsimässä*. Helsinki: Kansaneläkelaitos, tutkimus- ja kehitysyksikkö.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaati. Helsinki: Edita.

Rautio, M. & P. Husman. 2010. Työikäisten terveyden edistäminen – esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa Pietilä, A-M. (toim.) Terveyden edistäminen – teorioista toimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Suomalaisten työntekijöiden työhyvinvointi. 2014. Odumin ja Varman selvitys työhyvinvoinnista 2009 ja 2011. Saatavana [www-muodossa](http://www.muodossa.fi): https://www.varma.fi/fi/TietoaVarmasta/Documents/Odum_SuomalaisenTyontekijanHyvinvointiRaportti.pdf

Suominen, S. & B. Lindström. 2008. Salutogenesis. *Scandinavian Journal of Public Health* 36 (4), 337-339.

Suominen, S. 1993. Perceived health and life control. A theoretical review and empirical study about the connections between health and life control determined according to the strength of the sense of coherence. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Togari, T. & Y. Yamazaki. 2012. A causal relationship between sense of coherence and psycho-social work environment: from one-year follow-up data among Japanese young adult workers. *Global Health Promotion* 19 (1), 32-42.

Tuloisela-Rutanen, M-S. 2012. Elämäkokemukset ja koherenssin tunne – typologinen tutkimus grounded theory –metodologiaa soveltaen. Turku: Painosalama Oy. Saatavana [www-muodossa](http://www.muodossa.fi): <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/84858/AnnalesC348Tuloisela-Rutanen.pdf?sequence=1>.

Työterveyslaitos. 2009. Teoksessa Anttonen, H. & T. Räsänen (toim.) Työhyvinvointi: uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tähtinen, J. & H. Isoaho. 2001. Tilastollisen analyysin lähtökohtia. Ensiaskeleet kvantitatiivisen käsittelyyn, analyysiin ja tulkintaan SPSS – ohjelmaympäristössä. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & M. Broberg. 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulokinnan perusteita. Turku: Turun yliopisto.

Wainwright, N. W. J., Surtees, P. G., Welch, A. A., Luben, R. N., Khaw, K-T. & S. A. Bingham. 2007. Healthy lifestyle choices: Could sense of coherence aid health promotion? *Journal of Epidemiol Community Health* 61(10), 871–876.

Vahtera, J. 1993. Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vastamäki, J. 2009. Sense of Coherence and Unemployment. Kuopio: Kopijyvä. Saatavana [www-muodossa: http://wanda.uef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2009/isbn000-000-00-0000-0.pdf](http://wanda.uef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2009/isbn000-000-00-0000-0.pdf).

Vastamäki, J. 2010. Kyselylomaketutkimus: Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselylomaketutkimuksen mittarit ja menetelmät. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala.

Vertio, H. 2003. Terveystietäminen. Helsinki: Tammi.

WHO. 1986. Ottawa Charter for Health Promotion. Saatavilla [www-muodossa: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/129532/Ottawa_Charter.pdf](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/129532/Ottawa_Charter.pdf). (Luettu 10.2.2014.)

WHO. 2005. The Bangkok Charter for Health Promotion in a Globalized World. Saatavilla [www-muodossa: http://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/hpr_050829_%20BCHP.pdf?ua=1](http://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/hpr_050829_%20BCHP.pdf?ua=1). (Luettu 11.2.2014.)

Volanen, S.-M., Suominen, S., Lahelma, E., Koskenvuo, M. & Silventoinen, K. 2007. Negative life events and stability of sense of coherence: A five-year follow-up study of Finnish women and men. *Scandinavian Journal of Psychology* 48, 433–441.

Volanen, S.-M. 2011. Sense of coherence. Determinants and consequences. Helsinki: Unigrafia. Saatavana [www-muodossa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/24380/senseofc.pdf?sequence=3](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/24380/senseofc.pdf?sequence=3).

Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto. Luettu 5.11.2013.
<http://www.fsd.uta.fi/metodit/maopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>.

Julkaisemattomat lähteet:

Gynther, J. 2012. Työssä tapahtuu! Rovaniemen kaupungin henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin kehittäminen. Rovaniemen kaupunki.

Tohka, T. 2013. Henkilökohtainen sähköpostiviesti.

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake

1. Mikä on sukupuolesi?
 1. nainen
 2. mies
2. Mikä on syntymävuotesi? ____
3. Mikä on koulutaustasi?
 1. peruskoulu
 2. lukio/ammattillinen koulutus
 3. opistoasteinen/ammattikorkeakoulututkinto
 4. yliopisto- /ylempi korkeakoulututkinto
 5. muu, mikä?

Vastaa seuraaviin kysymyksiin miettien elämääsi yleisesti.

4. Kuinka usein sinulla on elämässäsi tunne, ettet oikeastaan välitä siitä, mitä ympärilläsi tapahtuu?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin harvoin						hyvin usein
tai ei koskaan						

5. Kuinka usein olet yllättynyt sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka uskoit tuntevasi hyvin?

1	2	3	4	5	6	7
en koskaan						jatkuvasti

6. Oletko joskus pettynyt ihmisiin, joihin luotit?

1	2	3	4	5	6	7
en koskaan						jatkuvasti

7. Tähän asti elämäsi on ollut

1	2	3	4	5	6	7
täysin vailla selvää						sen tarkoitus ja päämäärät
tarkoitusta ja päämäärää						ovat olleet täysin selvät

8. Kuinka usein sinusta tuntuu, että sinua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein						hyvin harvoin tai ei koskaan

9. Kuinka usein sinulla on sellainen tunne, että olet oudossa tilanteessa etkä tiedä, mitä tehdä?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein				hyvin harvoin tai ei koskaan		

10. Koetko, että päivittäisten asioiden hoitaminen on

1	2	3	4	5	6	7
suuren mielihyvän ja tyydytyksen lähde						tuskallista ja ikävää

11. Kuinka usein tunteesi ja ajatuksesi ovat oikein sekaisin?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein						hyvin harvoin tai ei koskaan

12. Kuinka usein koet tunteita, joita et sallisi itsellesi?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein				hyvin harvoin tai en koskaan		

13. Monet ihmiset – jopa ne joilla on voimakas persoona – kokevat joskus tietyissä tilanteissa kyvyttömyyttä. Kuinka usein sinä olet kokenut näin?

1 2 3 4 5 6 7
en koskaan hyvin usein

14. Kun jotain epätavallisempaa on tapahtunut, oletko jälkikäteen yleensä todennut, että

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
olit yli- tai aliarvioinut asian merkityksen								näit asian oikeassa mittakaavassa	

15. Kuinka usein sinulla on tunne, että päivittäiset tekemisesi ovat jokseenkin merkityksettömiä?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein						hyvin harvoin tai ei koskaan

16. Kuinka usein sinulla on tunteita, joita et koe voivasi varmuudella pitää kurissa?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein					hyvin harvoin tai ei koskaan	

17. Mikä on palveluyksikkösi?

1. päivähoito
2. infrapalvelukeskus
3. sosiaalipalvelukeskus
4. terveystalokeskus
5. hallinto

18. Onko työsuhteesi?

1. määräaikainen (ml.sijainen)
2. vakituinen

19. Onko työsi?

1. osapäivätyötä
2. kokopäivätyötä

20. Onko työsi?

1. päivätyötä
2. 2 -vuorotyö
3. 3 - vuorotyö
4. pelkästään yötyö

21. Toimitko?

1. työntekijänä
2. esimiestehtävissä
3. asiantuntijatehtävissä

22. Mikä on palvelussuhteesi kesto?

1. alle 5 vuotta
2. 5- 15 vuotta
3. yli 15 vuotta

Vastaa seuraaviin kysymyksiin miettien nykyistä työtäsi.

23. Onko sinulla työssäsi joskus tunne, ettet oikeastaan välitä siitä, mitä ympärilläsi tapahtuu?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin harvoin						hyvin usein
tai ei koskaan						

24. Kuinka usein olet töissä yllättynyt sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka uskoit tuntevasi hyvin?

1	2	3	4	5	6	7
en koskaan						jatkuvasti

25. Oletko joskus töissä pettynyt ihmisiin, joihin luotit?

1	2	3	4	5	6	7
en koskaan						jatkuvasti

26. Työsi on

1	2	3	4	5	6	7
täysin vailla merkitystä						sen merkitys on täysin selvä

27. Kuinka usein sinusta töissä tuntuu, että sinua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein				hyvin harvoin tai ei koskaan		

28. Kuinka usein sinulla on sellainen tunne töissäsi, että olet oudossa tilanteessa etkä tiedä, mitä tehdä?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein				hyvin harvoin tai ei koskaan		

29. Koetko, että päivittäisten työtehtäviesi hoitaminen on

1	2	3	4	5	6	7
suuren mielihyvän				tuskallista ja ikävää		
ja tyydytyksen lähde						

30. Kuinka usein tunteesi ja ajatuksesi ovat töissä oikein sekaisin?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein				hyvin harvoin tai ei koskaan		

31. Kuinka usein koet työssäsi tunteita, joita et sallisi itsellesi?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein				hyvin harvoin tai ei koskaan		

32. Monet ihmiset – jopa ne joilla on voimakas persoona – kokevat joskus tietyissä tilanteissa kyvyttömyyttä. Kuinka usein sinä olet töissä kokenut näin?

1	2	3	4	5	6	7
en koskaan				hyvin usein		

33. Kun töissäsi on tapahtunut jotain epätavallisempaa, oletko jälkikäteen yleensä todennut, että

1	2	3	4	5	6	7
olit yli- tai aliarvioinut				näit asian oikeassa		
asian merkityksen				mittakaavassa		

34. Kuinka usein sinulla on työssäsi tunne, että päivittäiset työtehtäväsi ovat jokseenkin merkityksettömiä?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein				hyvin harvoin tai ei koskaan		

35. Kuinka usein sinulla on töissä tunteita, joita et koe voivasi varmuudella pitää kurissa?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin usein				hyvin harvoin tai ei koskaan		

36. Kuinka usein sinulla on töissä tunne, että työsi ulkoiset vaatimukset ja olosuhteet (työn määrä, fyysiset tekijät, melu, ajan riittävyys tai jotkin muut tekijät) stressaavat sinua?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin harvoin						hyvin usein
tai ei koskaan						

37. Kuinka usein sinulla on tunne, että ammatillinen osaamisesi ei riitä tai se ei ole oikeanlaista?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin harvoin						hyvin usein
tai ei koskaan						

38. Työyhteisöösi ja työhösi kohdistuvat muutokset ahdistavat sinua?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin vähän						hyvin paljon
tai ei ollenkaan						

39. Millaiseksi koet työhyvinvointiasi?

1	2	3	4	5	6	7
erittäin huonoksi						erittäin hyväksi

40. Koetko työyhteisössäsi johtamisen lisäävän työssä jaksamistasi?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin vähän						hyvin paljon
tai ei ollenkaan						

41. Koetko työyhteisössäsi johtamisen lisäävän työstä suoriutumistasi?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin vähän						hyvin paljon
tai ei ollenkaan						

42. Koetko, että työyhteisössäsi arvostetaan toisia?

1	2	3	4	5	6	7
hyvin vähän						hyvin paljon
tai ei ollenkaan						

43. Työyksikkösi on ollut mukana Työssä Tapahtuu -toiminnassa. Yksilöllisten toimenpiteiden kohdentamiseksi vastaajat luokiteltiin terveystarkastuksen perusteella vihreisiin, keltaisiin ja punaisiin. Mihin toimenpideluokkaan kuuluit?

1. vihreään
2. keltaiseen
3. punaiseen

44. Osallistuitko Rovaniemen kaupungin Työssä Tapahtuu -terveyskyselyn kautta muodostettuihin ryhmätoimintoihin?
1. työterveyshuollossa
 2. työnantajan tarjoamassa ryhmätoiminnassa (Santa-Sport/Kuntokeskus/Tutoris)
 3. en ole osallistunut mihinkään tarjottuun ryhmätoimintaan
45. Mitkä tekijät vaikuttivat siihen, että et osallistunut ryhmätoimintaan? Voit valita useita vaihtoehtoja.
1. oma motivaatio
 2. ulkoinen tekijä, esimerkiksi aikataulu, kulkeminen
 3. tiedon puute
 4. sopivan ryhmän puuttuminen
 5. kuuluin vihreään tai punaiseen ryhmään
 6. muu, mikä?
46. Millä tavoin mielestäsi voitaisiin edistää ryhmätoimintoihin osallistumista?
47. Mikä oli mielestäsi merkittävin tekijä ryhmätoimintoihin osallistumiselle? Valitse vain yksi.
1. mielenkiinto ryhmätoiminnassa käsiteltäviin ja toteutettaviin asioihin
 2. ryhmätoiminnassa oli tuttuja osallistujia
 3. oma halu tavoitella muutosta
 4. minua patistettiin osallistumaan
 5. jokin muu tekijä, mikä?
48. Terveyskyselyn perusteella keltainen luokka kuului ”riskiryhmään” (kohonnut riski) jolle tarjotaan aktiivisesti eri palveluita. Jos kuului keltaiseen ryhmään, olitko itse huolestunut tilanteestasi? Jos et kuulun keltaiseen ryhmään, siirry seuraavaan kysymykseen.

1 2 3 4 5 6 7

en lainkaan

hyvin paljon

Työssä tapahtuu –toimintaryhmät tai työterveyshuollon tekemä ohjaus tavoitteli motivoitumistasi oman terveytesi edistämiseen sekä työhyvinvointisi kohenemista. Miten seuraavat kysymykset vastaavat kokemustasi?

49. Koitko ryhmätoimintojen lisännen ymmärrystäsi käsiteltävästä asiasta?

1 2 3 4 5 6 7

hyvin vähän
tai ei ollenkaan

hyvin paljon

50. Ryhmätoimintojen tavoitteena oli muutoksen edistäminen. Lisäsikö ryhmätoiminta voimavaroja muutoksen edistämiseen?

1 2 3 4 5 6 7

hyvin vähän
tai ei ollenkaan

hyvin paljon

51. Ryhmätoimintojen jälkeen koen kykeneväni toimimaan tilanteeni vaatimalla tavalla

1 2 3 4 5 6 7

hyvin vähän
tai en ollenkaan

hyvin paljon

52. Ryhmätoiminnan jälkeen sitouduin ja panostin toiminnan jatkamiseen

1 2 3 4 5 6 7

hyvin vähän
tai en ollenkaan

hyvin paljon

53. Koetko ryhmätoimintaan osallistumisen vaikuttaneen työkykyysi?

1 2 3 4 5 6 7

hyvin vähän
tai ei ollenkaan

hyvin paljon

54. Miten ryhmätoimintaan osallistuminen vaikutti työkykyysi?

55. Koetko ryhmätoimintaan osallistumisen vaikuttaneen työhyvinvointiisi?

1 2 3 4 5 6 7

hyvin vähän
tai ei ollenkaan

hyvin paljon

56. Miten ryhmätoimintaan osallistuminen vaikutti työhyvinvointiisi?

57. Koetko että ryhmätoiminnalla oli kokonaisvaltaista vaikutusta elämääsi?

1 2 3 4 5 6 7

hyvin vähän
tai ei ollenkaan

hyvin paljon

58. Miten ryhmätoiminta vaikutti elämääsi?

59. Miten kehittäisit ryhmätoimintaa?

60. Ryhmätoimintojen tavoitteena oli, että osallistujille olisi jäänyt jotain uusia hyviä käytäntöjä arkeen ja rutiineihin. Kuinka mielestäsi osallistujia voitaisiin tukea tällaisten muutosten tavoittelussa?

Liite 2: Saatekirje

Arvoisa vastaanottaja

Opiskelemme Lapin yliopistossa kasvatustiedettä ja aikuiskasvatustiedettä ja teemme pro gradu -tutkielmaa työhyvinvoinnin ja koherenssin (elämän-/työhallinta) tunteen yhteydestä. Tutkielmamme ohjauksesta vastaa kasvatustieteen professori Esa Poikela.

Olet yksi niistä henkilöistä, jotka ovat osallistuneet Rovaniemen kaupungin Työssä tapahtuu -toiminnan kautta tehtyyn terveystutkimukseen. Tutkimusjoukkona on kaikki terveystutkimukseen vuonna 2010-2012 osallistuneet henkilöt. Jos et ole osallistunut edellä mainittuun terveystutkimukseen vuosina 2010-2012, ole ystävällinen ja jätä vastaamatta kyselyyn.

Jokainen vastaus on arvokas tutkimuksen onnistumiseksi. Olemme erittäin kiitollisia vastauksistasi.

Luottamuksellisuus

Käsitlemme vastaukset luottamuksellisesti ja kaikki yksittäisen vastaajan tunnistamisen mahdollistavat tiedot poistetaan. Vastaukset käsitellään tilastollisin menetelmin, jolloin kenenkään henkilön vastauksia ei voida erottaa tuloksista. Aineisto arkistoidaan tieteellistä jatkotutkimusta varten.

Kyselyyn vastaaminen

Pyydämme sinua täyttämään kyselylomakkeen heti kun mahdollista, mutta viimeistään 19.4. mennessä. Vastaaminen kestää noin 15 minuuttia.

Kyselyyn pääset viestin alapuolella olevasta linkistä.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen
Anna Ala-Poikela ja Mikko Ravantti

Liite 3 Pääkomponenttianalyysi –taulukko

Antonovskyn koherenssin tunteen mittarin kysymykset pakotettuna yhteen pääkomponenttiin

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,872
Approx. Chi-Square		1428,382
Bartlett's Test of Sphericity	df	78
Sig.		,000

Communalities		
	Initial	Extraction
Kk4	1,000	,386
Kk5	1,000	,306
Kk6	1,000	,372
Kk10	1,000	,383
Kk13	1,000	,341
K7	1,000	,311
K8	1,000	,407
K9	1,000	,322
K11	1,000	,545
K12	1,000	,486
K14	1,000	,126
K15	1,000	,492
K16	1,000	,428

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,904	37,726	37,726	4,904	37,726	37,726
2	1,315	10,112	47,838			
3	1,021	7,853	55,691			
4	,922	7,091	62,781			
5	,805	6,195	68,977			
6	,729	5,610	74,587			
7	,637	4,901	79,488			
8	,597	4,593	84,081			
9	,553	4,257	88,337			
10	,439	3,379	91,717			
11	,390	2,999	94,716			
12	,357	2,750	97,465			
13	,330	2,535	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a	
	<u>Component</u>
	<u>1</u>
K11	,738
K15	,701
K12	,697
K16	,654
K8	,638
Kk4	,622
Kk10	,619
Kk6	,610
Kk13	,584
K9	,567
K7	,557
Kk5	,553
K14	,355

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 1 components extracted.

Työn koherenssin tunteen mittarin kysymykset pakotettuna yhteen pääkomponenttiin

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,886
	Approx. Chi-Square	2030,535
Bartlett's Test of Sphericity	df	78
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Kk23	1,000	,511
Kk24	1,000	,404
Kk25	1,000	,435
Kk29	1,000	,493
Kk32	1,000	,334
K35	1,000	,378
K34	1,000	,589
K33	1,000	,119
K31	1,000	,503
K30	1,000	,531
K26	1,000	,481
K27	1,000	,520
K28	1,000	,531

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,829	44,838	44,838	5,829	44,838	44,838
2	1,225	9,426	54,263			
3	1,071	8,242	62,505			
4	,915	7,040	69,545			
5	,808	6,218	75,763			
6	,554	4,264	80,027			
7	,520	4,000	84,027			
8	,487	3,748	87,775			
9	,444	3,414	91,189			
10	,348	2,679	93,868			
11	,313	2,409	96,277			
12	,260	2,002	98,279			
13	,224	1,721	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a	
	<u>Component</u>
	<u>1</u>
K34	,768
K28	,729
K30	,728
K27	,721
Kk23	,715
K31	,709
Kk29	,702
K26	,693
Kk25	,659
Kk24	,636
K35	,614
Kk32	,578
K33	,346

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 1 components extracted.

Antonovksyn koherenssin tunteen mittarin Cronbachin alfa

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	13

Työn koherenssin tunteen mittarin Cronbachin alfa

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	13

Liite 4: Yksisuuntaiset varianssianalyysi ja regressioanalyysi

Varianssianalyysi työn koherenssin tunne ja ikäluokat

ANOVA

Styönkoherenssi2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	942,011	2	471,005	3,963	,020
Within Groups	39933,623	336	118,850		
Total	40875,634	338			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Styönkoherenssi2

Bonferroni

(I) LikäLevin-son	(J) LikäLevin-son	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
22-39 vuotiaat	40-49 vuotiaat	-5,13402*	1,82964	,016	-9,5362	-,7319
	50-65 vuotiaat	-3,52688	1,66172	,104	-7,5250	,4713
40-49 vuotiaat	22-39 vuotiaat	5,13402*	1,82964	,016	,7319	9,5362
	50-65 vuotiaat	1,60714	1,36537	,720	-1,6780	4,8923
50-65 vuotiaat	22-39 vuotiaat	3,52688	1,66172	,104	-,4713	7,5250
	40-49 vuotiaat	-1,60714	1,36537	,720	-4,8923	1,6780

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

a. Dependent Variable: Styönkoherenssi2

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	LikäLevinson	Terveysriski
1	1	2,850	1,000	,01	,01	,02
	2	,110	5,101	,02	,29	,79
	3	,041	8,343	,97	,70	,20

a. Dependent Variable: Styönkoherenssi2